



HYVINKÄÄ

Hyvinkään kaupunki

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2018





Sisältö

1. Pelikirja toinen toteutusvuosi	6
2. Joukkueen rakenne	9
3. Tiedolla ja taidolla kohti uudistumista	24
4. Laadukas työelämä	32
5. Henkilöstöä koskevat muutokset	55
6. Katse tulevaisuudessa	59

Lukijalle

Vuosi 2018 – muutosten vuosi

Hyvinkään kaupunkistrategian – Pelikirjan – käytäntöön vieminen oli keskeinen asia vuoden 2018 aikana. Esimiehillä oli ja on edelleen tärkeä rooli Pelikirjan mukaisen toiminnan eteenpäin viemisessä. Tavoittelemme kokonaisvaltaista vaikutusta työyhteisöön. Työhyvinvointi paranee, motivaatio pysyy korkealla ja peli kulkee yhteisillä ponnistuksilla. Sujuva arki on työyhteisön jokaisen jäsenen vastuulla. Arjen onnistumiset antavat voimaa kohdata myös haasteet. Avoin vuorovaikutus ja konstailematon viestintä varmistavat sujuvan tiedon kulun. Esimiehen tehtävä on mahdollistaa tämä.

LIIDERI – kohti yhtenäistä johtamiskulttuuria

Vuoden alussa käynnistyi esimiesvalmennusohjelma LIIDERI, jonka tarkoituksena on luoda yhtenäinen johtamiskulttuuri Hyvinkään kaupungille. LIIDERIn avulla pyrimme sujuvampaan arkeen. Jokainen esimies tuntee Hyvinkään kaupungin toimintatavat ja hänellä on käytettävissään oikeanlainen työkalupakki, jossa on arjen tilanteisiin tarvittavia toimintamalleja ja menetelmiä. Esimiehiä valmennetaan tekemään työnsä hyvin, olemaan ihmisten johtaja, luomaan toimiva ja tuottava työyhteisö ja varmistamaan sujuvampi arki.



LIIDERI-valmennusohjelma koostuu useasta moduulista, joista osa on kaikille pakollisia ja osa vapaaehtoisia. Ohjelman sisältö tukee Pelikirjan tavoitteiden toteutumista ja vahvistaa kunkin esimiehen Pelitaitoja.

Koulutuksella pyritään vaikuttamaan myös meidän kaikkien asenteisiin. Asenne on valinta. Se on tapa suhtautua asioihin ja ihmisiin riippumatta siitä, ovatko ne helppoja tai vaikeita. Esimiehen asenteella on merkitystä, koska se vaikuttaa monen muun ihmisen asenteeseen.

Organisaatiomuutoksia

Maakunta- ja soteuudistus työllisti laajasti koko vuoden ajan. Lopputuloksena oli sote-tuotannon ja -henkilöstön siirtyminen Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymään 2019 vuoden alussa. Muutoksella tulee olemaan merkittävä vaikutus kaupungin toimintoihin jatkossa.

Työterveyshuollon osalta kesälomien jälkeen käynnistyi uudelleenorganisoimisen valmistelu ja tähän liittyen yhteistoimintaneuvottelut. Vuoden lopussa kaupunginvaltuusto päätti tähän liittyvän kilpailutuksen käynnistämistä. Uuden toimintatavan odotetaan olevan käynnissä syksyllä 2019.

Lämpimät kiitokseni Hyvinkään kaupungin koko henkilöstölle hyvin tehdystä työstä kaupunkilaisten parhaaksi.

Sari Kuittinen-Tihilä
Henkilöstöjohtaja

1 Pelikirjan toinen toteutusvuosi

1.1 Pelikirja osana perehdytystä, esimieskoulutuksia ja työyksiköiden yhteistä kehittämistä

Vuoden 2017 alusta lukien käyttöön otettu kaupunkistrategia, Hyvinkään Pelikirja, viitoittaa koko henkilöstölle suunnan, miten kaupungissa halutaan toimia ja minkälaista tulevaisuutta Hyvinkäälle halutaan rakentaa. Vuonna 2018 Pelikirja otettiin mukaan kaikille kaupungin esimiehille suunnattuun esimieskoulutukseen. Pelikirjan sisältöä, soveltamista ja kehittämistarpeita käsiteltiin esimieskoulutusten yhtenä osana, ja asiaa alustivat näissä koulutuspäivissä kaupunginjohtaja sekä kehittämispäällikkö. Esimieskoulutusten myötä Pelikirja on saatu aiempaa systematisemmin myös esimies-alaiskeskustelujen osaksi ja lähemmäksi jokaisen työntekijän arkea. Lisäksi Pelikirjan keskeinen sisältö esiteltiin kehittämispäällikön toimesta uusille työntekijöille suunnatussa perehdytystilaisuudessa.

Pelikirjan ja Pelitaitojen perehdyttämisen yhtenä keskeisenä toteuttamiskeinona ovat työyksiköissä käydyt keskustelut. Esimiehet olivat velvoitettuja käymään yhteiset keskustelut yksiköissään jo vuonna 2017. Näiden keskustelujen tuloksia mitattiin esimiehille suunnatun kyselyn avulla alkuvuodesta 2018, ja tulokset julkaistiin henkilöstölehti Hyviisissä keväällä 2018. Yhteenvetona voidaan todeta, että Pelikirjaan oli esimiesten johdolla perehdytty monipuolisesti. Samalla työyksiköissä oli käyty keskustelua myös Pelitaidoista ja pohdittu sitä, miten eri Pelitaidot ilmenevät/vaikuttavat yksiköiden ja niiden työntekijöiden arjessa. Pelitaitoihin liittyviä avoimia vastauksia saatiinkin kyselyn avulla runsaasti. Esimiehet kertoivat, että keskusteluun oli noussut muun muassa seuraavia havaintoja/tärkeitä tunnistettuja asioita:

- riittävä tiedottaminen ja avoin keskustelu
- päättäjät / johtajat lähelle arkea, helppo lähestyttävyyys
- palaute
- jokaisen hoidettava tehtävänsä ja kannettava vastuuta
- yhteistyö yli yksikkörajojen
- toisen auttaminen ja arvostaminen
- osaamisen ja toimintatapojen kehittäminen
- rohkeus kokeilla uutta, vanhasta luopuminen
- työhyvinvoinnista huolehtiminen
- asiakkaiden muuttuvien tarpeiden tunnistaminen.

Esimieskoulutusten, pelitaitokeskustelujen ja perehdytysten lisäksi vuonna 2018 otettiin ensi kertaa työyksiköiden käyttöön suunnattu Pelikirja-lautapeli. Peli rakennettiin toimialojen yhteistyönä ja sen avulla pyritään tuomaan Pelikirjan keskeiset teemat henkilöstölle tutuksi, hieman kevyemmällä tavalla. Pelikirja-pelejä jaettiin kaikille toimialoille muutama kappale ja käyttökokemuksia pelin toimivuudesta on tarkoitus kartoittaa tarkemmin vuonna 2019.

1.2 Kärkihankkeet ja tukipilarit

Pelikirja juurtui osaksi käytännön toimintaa kaikilla toimialoilla myös Pelikirjan kärkihankkeiden kautta. Kaikki seitsemän kärkihanketta näkyivät vahvasti vuoden 2018 talousarviotavoitteissa. Kärkihankeryhmissä tehdään tiiviisti toimialarajat ylittävää yhteistyötä ja kaikissa hankkeissa tapahtui viime vuonna paljon. Vuosi olikin henkilöstöresurssien riittävyden osalta ajoittain haastava etenkin niissä vaiheissa, kun usean hankkeen kiireisimmät jaksot osuivat samaan ajankohtaan. Kärkihankkeiden tarkemmat tuotokset esitellään tarkemmin vuoden 2018 talousarviotavoitteiden sekä tavoiteseuranta- ja raportointitietojen yhteydessä.

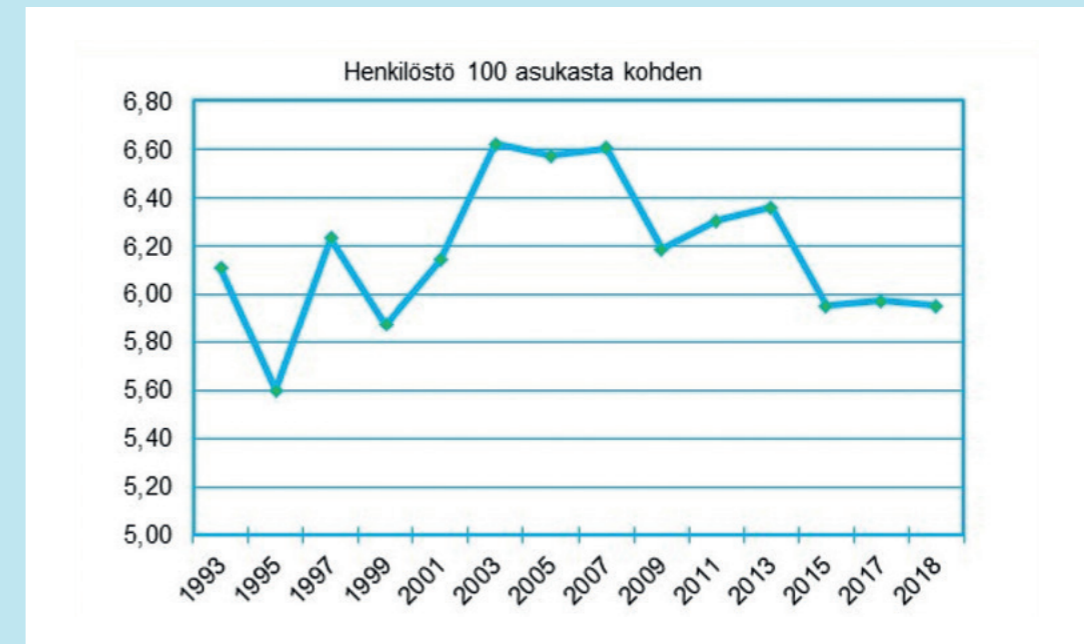
Kärkihankkeiden rinnalla Pelikirjaa tehtiin todeksi henkilöstö-tukipilarin lisäksi myös viiden muun läpileikkaavan toiminnon osalta. Demokratia ja osallisuus, kestävä kehitys, talous, sähköiset palvelut ja turvallisuus ovat kaikki kokonaisuuksia, joiden osalta vuonna 2018 tehtiin uutta kehitystyötä sekä pidettiin huolta arjen palvelutuotannon sujumisesta. Nämä tavoitekokonaisuudet esitellään talousarviossa Muut toiminnalliset tavoitteet -otsikon alla. Rakenneuudistuksen hallinta-osion osalta keskeinen toiminta painottui puolestaan kuntayhtymän perustamiseen sekä sote-palvelutuotannon siirtoa koskevaan valmistelutyöhön.

2 Joukkueen rakenne

2.1 Henkilöstömäärä lähes ennallaan

Hyvinkään kaupungilta palkkaa saavan henkilöstön määrä oli vuoden 2018 lopussa yhteensä 2 745. Vakituudessa palvelussuhteessa oli 2 207 (80,4 %) ja määräaikaisessa työsuhteessa oli 538

henkilöä (19,6 %). Henkilöstömäärä väheni kuluneen vuoden aikana 21:llä (2 766 v. 2017). Henkilöstö väheni pääasiassa vakinaisessa henkilöstössä.

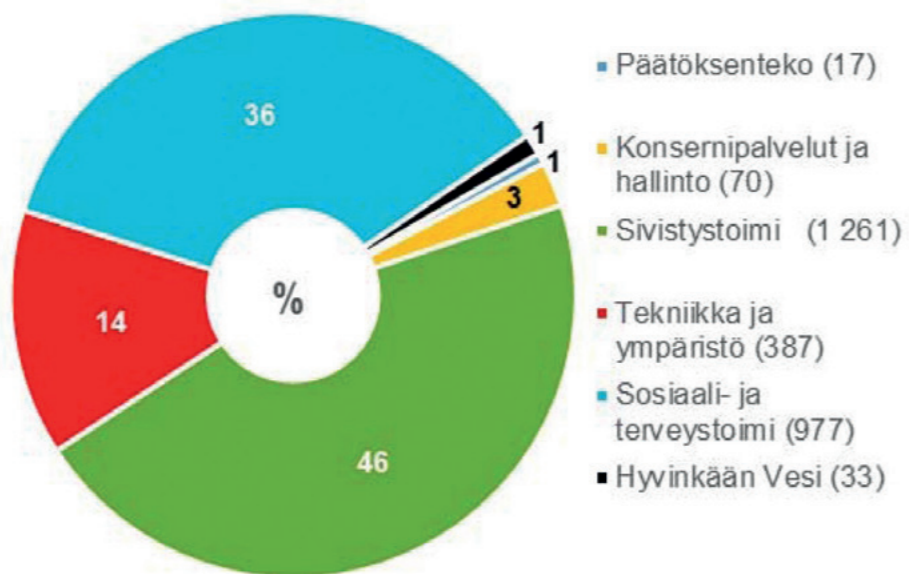


Vuonna 2018 palvelutuotannon tehokkuus säilyi lähes ennallaan. Henkilöstömäärä oli 100 asukasta kohden edellisen vuoden tasolla.

Kovin suuria muutoksia henkilöstömäärässä toimialoittain ei tapahtunut

vuoden 2018 aikana. Konsernipalvelut ja hallinto –toimialalla henkilöstön määrää 31.12.2018 oli 8 henkilöä pienempi kuin edellisenä vuonna (-10 %). Sivistystoimen henkilöstömäärä 31.12. 2018 puolestaan oli 20 henkilöä suurempi (2 %).

Henkilöstön määrä toimialoittain 2018

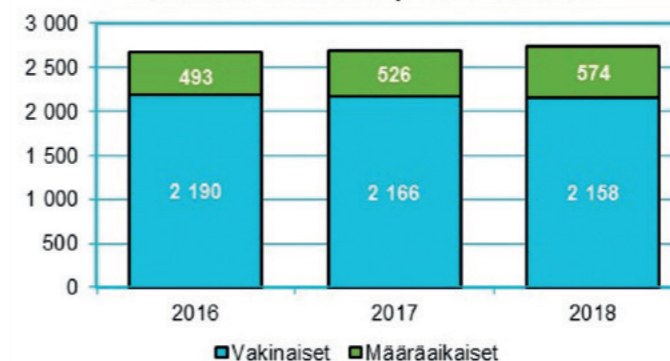


2.1.1 HTV / tehdyn työn määrä

Yksi henkilötyövuosi (HTV) on työaika, jonka yksi kokopäiväinen työntekijä tekee töitä vuodessa, eli 12 x kuukausityötunnit. HTV-tunnusluku kuvaa ja mittaa: koko kalenterivuoden kokoaikatyössä ollut henkilö on ns. yksi "vuosityöntekijä".

Koko kalenterivuoden osa-aikatyössä ollut henkilö; työaika/säännöllinen viikkotyöaika, esim. $20/38,25 = 0,52$ vuosityöntekijää. Osan kalenterivuotta kokoaikatyössä ollut; palveluksessa olopäivät /365, esim. $122 \text{ pv} (1.3.-30.6) / 365 = 0,33$ vuosityöntekijää.

Henkilöstön määrä henkilötyövuosina 2016-2018



Kaupungin henkilöstön määrä oli vähentynyt 21 työntekijällä, HTV-mittarilla mitattuna henkilöstön määrä kasvoi 40 vuosityöntekijän verran ja työpanos 30 työntekijän verran. (Työpanos on yhden henkilön aikaansaannos vuodessa ja siitä on vähennetty poissaolot. Vuonna 2016 luku oli 2 113,1, vuonna 2017 2 128,8 ja vuonna 2018 2 159,3).

2.2 Henkilöstörakenne

2.2.1 Henkilöstön ikärakenne

Hyvinkään kaupungin henkilöstö 2018

Työntekijöitä	2745
Keski-ikä	45,9
Miehiä	477
Naisia	2268
Vakituisessa palvelussuhteessa	2207 (80,4 %)
Määräaikaisessa työsuhteessa	538 (19,6 %)
Keskimäärin sairaana (vakinaiset)	15,0 pv vuodessa
Ei koskaan sairaana	22,10 %

Tyypilliset kaupungin työntekijät toimialoittain 2018

Päätöksenteko: talous- ja velkaneuvoja

Konsernipalvelut ja hallinto: palkkasihteeri, nainen, keski-ikä 57,9 v, työhistoria oma kunta 23,7 v

Sivistystoimi: varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, nainen, keski-ikä 44,7 v, työhistoria oma kunta 13,9 v

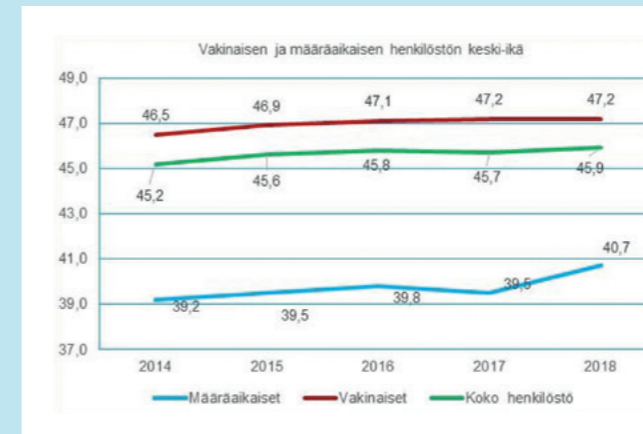
Tekniikka ja ympäristö: laitoshuoltaja, nainen, keski-ikä 50,5 v, työhistoria oma kunta 13,6 v

Sosiaali- ja terveystoimi: lähihoitaja, nainen, keski-ikä 41,2 v, työhistoria oma kunta 7,8 v

Hyvinkään Vesi: putkiasentaja, mies, keski-ikä 38,2 v, työhistoria oma kunta 15,1 v

Vuonna 2018 Hyvinkään kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli 45,9 vuotta. Keski-ikä noudattelee kunta-alan yleistä keski-ikää, joka oli v. 2017 noin 45 vuotta. Korkein keski-ikä löytyy keskushallinnosta (50,1) ja matalin sosiaali- ja terveystoimesta (44,1).

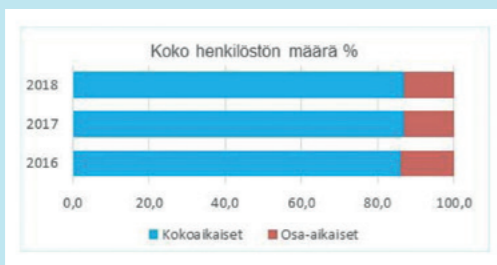
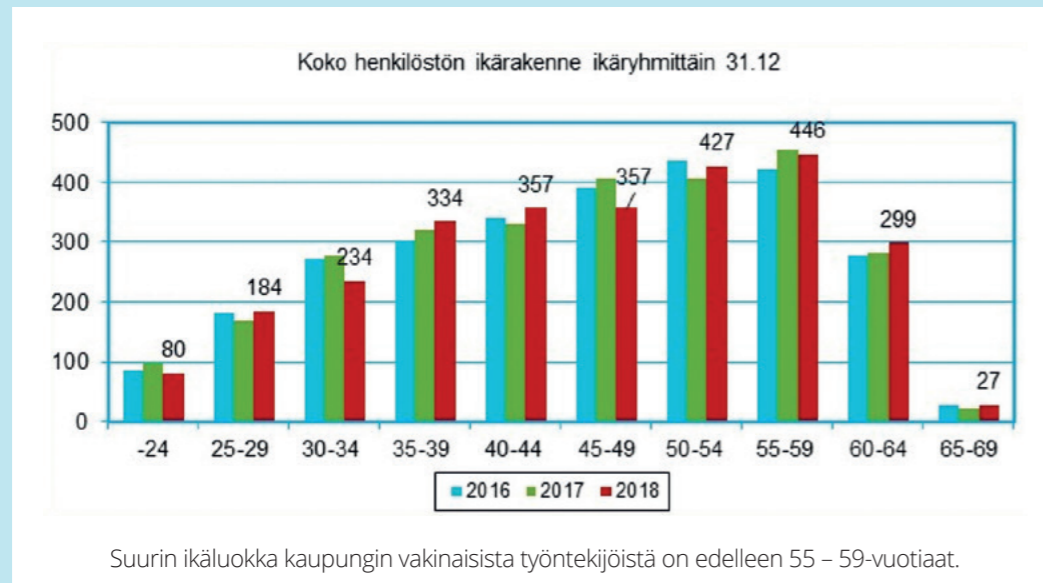
Vuodesta 2014 alkaen vakinaisen henkilöstön keski-ikä on vuosittain hieman noussut, vuonna 2018 se oli 47,2 vuotta, joka on sama kuin edellisenä vuonna. Määräaikainen henkilöstö on keski-ikänsä selvästi alhaisempaa, 40,7 vuotta.



Hyvinkään kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä 47,4 % oli yli 50-vuotiaita. Määräaikaisia tehtäviä tekevästä henkilöstöstä n. 50 % on alle 40-vuotiaita, yli 50-vuotiaiden osuus oli 28,3 %.

Haaste tulevina vuosina on yhä ikään-tyvämpi vakinainen henkilöstö. Tämä voi vaikuttaa etenkin ulkoisen työnantajamielikuvan kehittymiseen ja haluttavuuteemme työnantajana. Henkilöstön keski-ikänsä nousu ei selittyne ainoastaan henkilöstön ikääntymisenä, vaan vakinaisen henkilöstön lähtöpoistuvuus kohdistuu enenevässä määrin nuorempiin ikäryhmiin. Esimerkiksi kuluneen vuoden aikana ryhmään 25-29 vuotiaat kuuluvat lähtijät kasvoi 12 hengellä (13,2 %). Alle 24-vuotiaita rekrytoitiin vakinaiseen työsuhteeseen vain 2 henkilöä.

Hyvinkään kaupunki sijaitsee alueella, jossa osaavasta työvoimasta kilpaillaan voimakkaasti ja työpaikkoja on suhteellisen hyvin tarjolla. Tulevina vuosina on yhä enenevässä määrin kiinnitettävä huomiota sisäisen työnantajamielikuvan kehittämiseen, jotta Hyvinkään kaupunki säilyisi haluttavana työnantajana nuoremmille ikäryhmille. Samoin on panostettava etenkin laadukkaaseen rekrytointiin ja jatkettava rekrytoinnin kehittämistä.



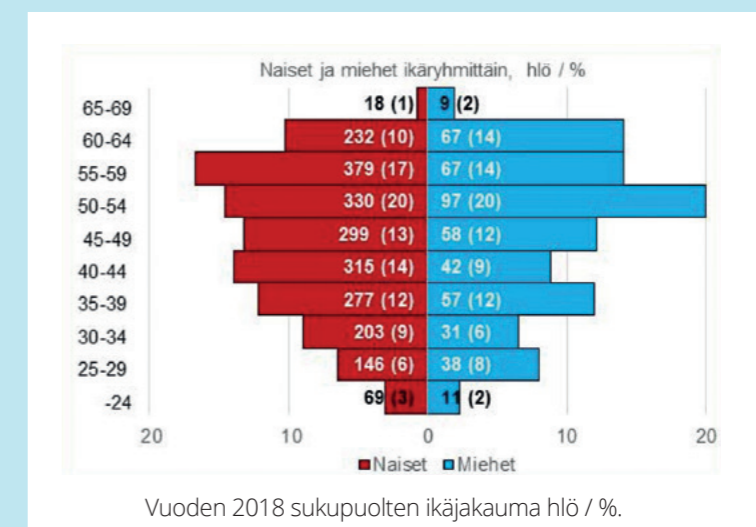
Kokoaikatyötä ja osa-aikatyötä tekevien määrässä ei ole tapahtunut viimeisten vuosien aikana suuria muutoksia. Osa-aikatyötä tekevien osuus on vaihdellut viimeisen viiden vuoden aikana 13,9–14,6 % välillä. Viime vuoden aikana osa-aikatyötä tekevien henkilöiden lukumäärä nousi 0,1 % ollen nyt 13,3 % koko henkilöstöstä.

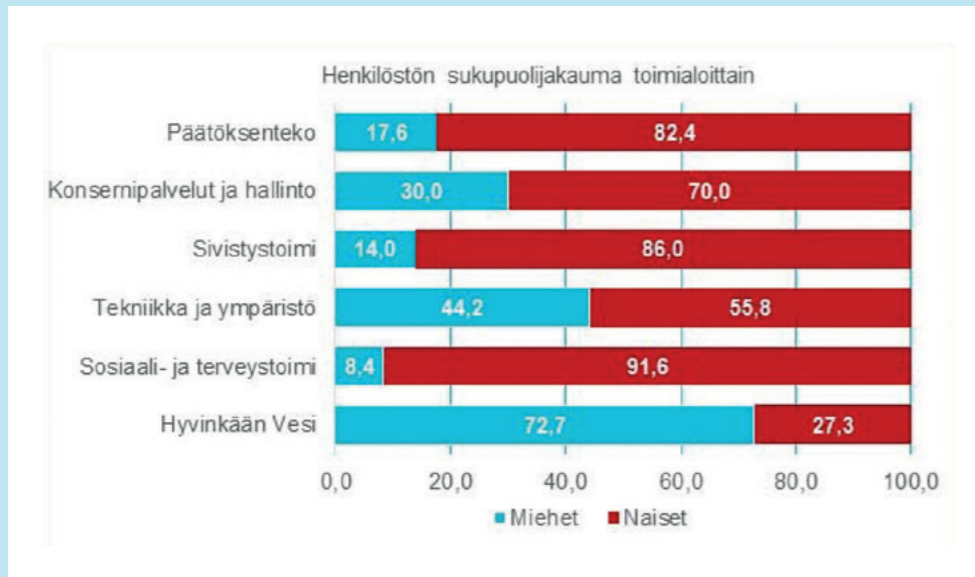
2.2.2 Henkilöstön sukupuolijakauma

Hyvinkään kaupunki on sukupuolijakaumaltaan hyvin naisvaltainen työyhteisö ja jakauman vuotuinen vaihtelu on ollut hyvin pientä. Miesten osuus koko henkilöstöstä pysyi saman edelliseen vuoteen verrattuna ja oli vuoden 2018 lopussa 17,4 %.



Vuonna 2018 naisvaltaisina toimiala oli edelleen sosiaali- ja terveystoimi 895 henkilöä (91,6 %) ja vastaavasti miesvaltaisina toimiala oli Hyvinkään Vesi (72,7 %). Tekniikan ja ympäristön toimialalla miesvaltaisuus muuttui naisvaltaisuudeksi (55,8 %) organisaatiomuutoksen myötä (ateria- ja puhtauspalvelut).





Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on myös, että naiset ja miehet jakautuvat eri tehtävätasoisille ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan.

Tasa-arvon edistämiseksi Hyvinkään kaupunki työnantajana

- toimii siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luo heille yhtenäiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- kehittää työoloja sellaiseksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille

- helpottaa naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista
- huolehtii mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi

siirtyneet 3,2 %) ja 7,8 % vuonna 2017 (sisältää eläkkeelle siirtyneet 3,0 %). Vaihtuvuus oli suurinta sivistystoimessa ja sosiaali- ja terveystoimessa.

Ulkoisesta lähtövaihtuvuudesta lähes 80 % muodostuu henkilöstön irtisanoutumisesta (48 %) ja vanhuuseläköitymisestä (31 %). Vanhuuseläkkeelle siirtyi 71 henkilöä, kasvua edellisvuoteen oli 4 henkilöä.

2.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Ulkoisen lähtövaihtuvuus oli 10,4 % vuonna 2018 (sisältää eläkkeelle

Toimiala	Lähtövaihtuvuus- %		
	2016	2017	2018
Päätöksenteko			23,5
Konsernipalvelut ja hallinto			22,5
Sivistystoimi	4,2	5,6	6,1
Tekniikka ja ympäristö	5,4	6,7	13,2
Sosiaali- ja terveystoimi	13,3	10,4	13,0
Hyvinkään Vesi	3,0	12,1	12,1
Koko kaupunki	7,9	7,8	10,4
Koko kaupunki pl. eläköityneet	5,3	4,8	7,2

Päätöksenteko sekä konsernipalvelut ja hallinto; vuoden 2016 ja 2017 lähtövaihtuvuusprosentteja ei tiedossa (organisaatiomuutos; aiemmin päätöksenteko sekä konsernipalvelut ja hallinto samassa).

Taulukon vaihtuvuusprosentteissa näkyy myös valtiolle sekä 31.12.2018 lopettaneet ja Keusoteen siirtyneet henkilöt paitsi sosiaali- ja terveystoimen osalta. Sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö siirtyi kokonaisuudessaan 1.1.2019 Keski-Uudenmaan soteen (Keusote). Päätöksenteon ja konserni-palvelut ja hallinnon osalta suuri vaihtuvuusprosentin selittyy osaksi poislähtijöiden määrästä suhteessa yksikön pieneen henkilöstömäärään.

Pääasialliset lähdön syyt eri vuosina ovat pysyneet lähes samoina. Lähdön syinä olivat työpaikan vaihto, eläköityminen ja määräaikaisen työsuhteen päättymisen. Muina syinä olivat muutto toiselle paikkakunnalle ja henkilökohtaiset syyt. Saatujen palautteiden viesti oli hyvin samankaltaista kuin edellisinä vuosina. Palautteiden mukaan työyhteisössä suhteet työtovereihin olivat pääsääntöisesti hyvät.

Perehdyttämisessä ja rekrytoinnissa on edelleen haasteita. Tähän on panostettu luomalla kaupunkitasoinen perehdyttämismalli ja yhtenäinen rekrytointiprosessi.

Onnistunut rekrytointi on nostettu myös yhdeksi kehitettäväksi asiaksi ja se on sisällytetty myös esimiesten valmennusohjelmaan. Urakehitys ja palkkaus saivat edelleenkin negatiivista palautetta ja se oli syynä etenkin lyhyiden työsuhteiden päättymisissä.

Työn ja tehtävien monipuolisuudesta saimme edelleen kiitosta. Yksittäiset esimiehet saivat myös kiitosta toiminnastaan. Esimiesten tavoitettavuus oli edelleen joissakin yksiköissä haasteena, samoin kuin omaan työhönsä vaikuttamisen mahdollisuus. Osassa lähtöpalautteista kaivattiin enemmän palautetta omalta esimieheltä ja myös kiitosta hyvästä suorituksesta tai venymisestä työtehtävässä.

2.3.1 Eläköityminen

Eläkelainsäädännön mukaan vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63-68 vuoden iässä. Keva laatii ennusteita kuntien nykyisen henkilöstön eläkepoistumasta, joissa ovat mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset työntekijät. Eläke-ennusteissa kuvataan vakuutettujen arvioitu

eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.



Ennusteen mukaan vuosina 2019-2023 kaupunkimme henkilöstöstä eläkkeelle siirtyy yhteensä noin 476 henkilöä eli vuosittain keskimäärin 3,4 % henkilöstöstä. Eläkepoistumalukuihin sisältyy vanhuuseläkkeelle siirtyvien lisäksi osatyökyvyttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät. Eläkepoistuma-arvion mukaan vuosina 2019-2027 eläkkeelle siirtyy 872 henkilöä. Sosiaali- ja terveystoimen siirtyminen Keski-Uudenmaan Soteen

tulee muuttamaan olennaisesti Hyvinkään kaupungin tulevia ennusteita.

Hyvinkään kaupungilla Kevan ennusteen mukaan suurimmat ammattiryhmät eläkkeelle jäävissä vuosina 2019-2028 ovat peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (86 henk. / 27,7 % koko ammattiryhmästä), lastenhoitajat (67 henk. / 34,0 %) ja lastenrahanopettajat (43 henk. / 27,0 %).

2.4 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

2.4.1 Henkilöstökustannukset

	2 016		muutos		2 017		muutos		2 018		muutos	
			%		%		%		%		%	
Henkilöstökustannukset yhteensä	121 684 995		-0,3	118 732 671	-2,4	121 194 629		2,1				
				(erotus ed. vuoteen n. 2,5 milj. €)								
Palkat ja palkkiot yhteensä	93 420 123		-0,5	92 487 143	0,4	95 888 118		3,7				
Vuosiloma-ajan palkat	7 773 541		-4,5	7 826 812	0,7	7 789 901		-0,5				
Terveysperusteisten poissaolojen palkat	3 436 960		8,7	3 392 336	-1,3	3 366 929		-0,7				
Perhevapaiden palkat	522 144		-22,5	658 193	26,1	510 025		-22,5				
Muut lakisääteiset poissaolojen palkat	75 215		7,4	70 647	-6,1	71 994		1,9				
Henkilöstökulut %:na toimintakuluista	36		0,3	35	-3,2	27		-22,4				
Palkkojen osuus toimintakuluissa %	28		0,1	27	-1,8	22		-21,2				
Palkat asukasta kohden	2 005		-0,8	1 979	-1,3	2 061		4,2				
Eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	29 582 843		0,2	26 245 528	-11,3	25 306 512		-3,6				
KVTEL&VEL	17 067 478		-1,7	16 823 419	-1,4	16 897 072		0,4				
Varhe	1 090 325		9,3	694 292	-36,3	675 962		-2,6				
Eläkeperusteinen	5 619 932		-7,0	4 237 791	-24,6	4 180 508		-1,4				
Muut henkilösivukulut	5 805 108		13,5	4 490 026	-22,7	3 539 165		-21,2				
Henkilöstökorvaukset, muut hlömenojen korj.				-1 435 736		-1 368 156		-4,7				
Henkilöstöinvestoinnit												
Työterveyshuolto netto	822 930		11,6	876 270	6,5	880 308		6,5				
Koulutus ja kehittäminen	806 046		-0,4	917 086	13,8	561 124		-38,8				
Muut (virkistys, työpaikkaruokailu, suojavaatteet, luontaisedut)	630 974		-9,8	613 499	-2,8	664 906		8,4				

Henkilöstökulut kasvoivat edelliseen vuoteen nähden noin 2,5 milj. eurolla (2,1 %). Henkilöstökustannusten kasvu johtui palkkojen ja palkkioiden kasvusta, sillä ne kasvoivat 3,3 milj. eurolla eli 3,6 % edelliseen vuoteen nähden. Työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset selittävät kasvusta vain osan, arviolta noin 1,2 milj. euroa. Palkat ja palkkiot kasvoivat myös erityisesti terveyttä ja toimintakykyä edistävien palveluiden

palvelualueella muiden kuin sairaus-, äitiys- tai vuosilomasijaisten palkkamenojen ja työaikakorvausmenojen kasvun vuoksi. Muita kasvun syitä olivat muun muassa osan vuoden 2017 menojämmäpalkoista kirjautuminen vuodelle 2018, aiheettomien epäpätevyysalennusten maksatuksen oikaiseminen ja Keusoteen siirtyvän henkilöstön työaikakorvausten maksaminen.

2.4.2 Muita henkilöstömenoja

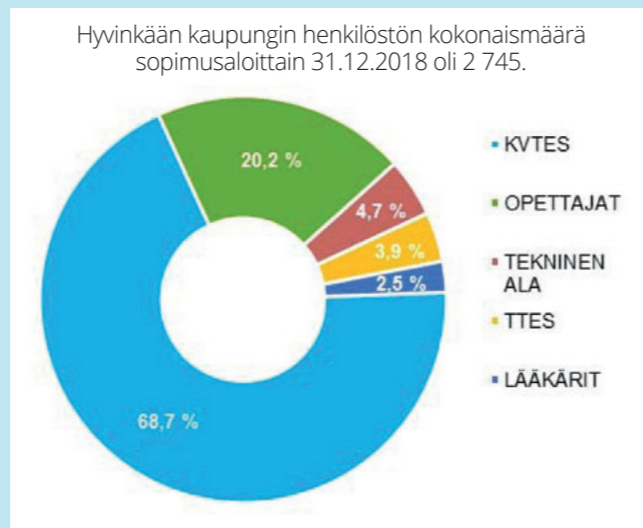
Luontaisedut ovat opettajien sekä ruokapalveluhenkilöstön ateriaetukustannuksia. Työterveyshuollon palvelut ostetaan kaupungin omalta työterveyspalveluja tuottavalta yksiköltä.

Palveluun sisältyy lakisäteinen työterveyshuolto ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Työterveyshuollon kustannukset ylittivät ns. Kela-korvausten kattorajan.

Muut välilliset kustannukset	2016	2017	2018	muutos %
Luontaisedut	372 657	376 968	373 578	-0,9
Suojavaateet	133 833	135 190	130 109	-3,8
Rekrytointikustannukset	27 106	3 009	5 854	94,5
Työterveyshuolto	1 419 571	1 468 570	1 472 608	0,3
Saatu KELA korvaus	617 630	611 004	592 300	-3,1
TTH / työntekijä netto €	294	317	321	1,2
Varhemaksut	1 090 325	694 292	675 962	-2,6

2.4.3 Palkkakustannukset sopimusaloittain

Hyvinkään kaupungissa sovelletaan ja maksetaan palkkoja KVTES, TS, TTES, OVTES sekä LS sopimusten perusteella. KVTES:n osuus suhteessa koko henkilöstöön on vähentynyt vuoden 2018 aikana 1,3 %
Merkittävin syy muutokseen on määräaikaisen henkilöstön väheneminen (tilanne 31.12.)
Jonkin verran vaikutti myös muutamien henkilöstöryhmien siirtyminen pois kaupungilta.



Keskiansiot sopimuksittain v. 2017 (keskimääräinen kokonaisansio lisineen) kunta-alalla olivat seuraavat: KVTES 2 777 €/kk, OVTES 3 822 €/kk,

TS 3 227 €/kk, lääkärisopimus 7 401 €/kk ja Kunta keskimäärin 3 146 €/kk (uudempiä lukuja ei saatavilla).

Palkansaajaryhmä	Säännöllinen työaika		Lisä- ja ylityöaika Palkat	Palkat yhteensä	Muutos-%
	Varsinaiset palkat	Muut palkanosat			
KVTES	51 346 727	6 134 565	629 657	58 110 949	2,5
LÄÄKÄRIT	3 761 739	1 013 936	791	4 776 466	-4,4
OPETTAJAT	18 833 113	1 362 464	1 937 998	22 133 575	2,2
TEKNINEN ALA	5 064 123	444 560	46 391	5 555 074	10,8
TTES	3 150 656	440 957	234 640	3 826 253	3,1
TYÖLLISTETYT	680 610	17 907	323	698 840	14,9

Hyvinkään kaupungin palkkakustannukset sopimusaloittain vuonna 2018. (Työllistettyjen määrä oli 31.12.2018 24 henkilöä, eli lähes sama kuin edellisenä vuonna.)

3 Tiedolla ja taidolla kohti uudistumista

3.1 Kohti yhtenäisiä rekrytointikäytäntöjä

Yksi Hyvinkään kaupungin strategisista henkilöstöä koskevista tavoitteista on olla houkutteleva työnantaja. Jokainen rekrytointi tarjoaa mahdollisuuden houkutella uutta osaamista Hyvinkäälle ja kasvattaa kaupungin osaamispääomaa. Hyvän työnantajamielikuvan merkitys korostuu, kun kilpailu osaavasta henkilöstöstä kasvaa. Tiukentuneessa kilpailussa jokaisen rekrytoivan esimiehen tulisi haastaa itsensä panostamaan entistä enemmän tehtävänkuvien pohtimiseen, houkuttelevien työpaikkailmoitusten kirjoittamiseen, asiantunteviin haastatteluihin sekä aktiiviseen työnhakijaviestintään. Nämä kaikki toiminnot luovat kaupungin kasvot ulospäin.

Vuonna 2018 kaupungille on ryhdytty rakentamaan uutta yhtenäistä rekrytointiprosessia, jonka tavoitteena on yhtenäistää kaupungin rekrytointikäytäntöjä, vähentää virherekrytointeja sekä parantaa kaupungin työnantajamielikuvaa. Uusi rekrytointiportaali julkaistaan kaupungin intranettiin maaliskuussa 2019 ja se pitää sisällään mm. rekrytointia ohjaavaa lainsäädäntöä, kaupungin omia toimintaohjeita sekä itse rekrytointiprosessin vaihe vaiheelta. Kaikki esimiehet tullaan myös kouluttamaan aiheen tiimoilta kevään 2019 aikana.

Vaikka rekrytointiprosessia ei ole vielä julkaistu, Henkilöstöpalvelut on vuonna 2018 pyrkinyt avustamaan toimialoja mm. osallistamalla haastatteluihin sekä neuvomalla ja ohjeistamalla eri tilanteissa.

Rekrytoinnissa noudatetaan kaupungin tasa-arvoperiaatteita. Työnantajana Hyvinkään kaupunki toimii siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä miehiä että naisia. Kaupunki edistää miesten ja naisten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin. Työhönottoprosessissa huolehditaan siitä, ettei siihen sisälly avointa tai piilevää syrjintää.

3.2 Sijaisvälitys

Vuonna 2018 sijaisten rekrytoinnista vastasi kaupungin sijaisvälitys, joka rekrytoi kotihoidon, terveyskeskussairaalan, vanhainkotien, päiväkotien ja peruskoulujen yksiköille henkilökuntaa erimittaisiin sijaisuuksiin, sijoitti kotihoidon, vanhainkotien ja terveyskeskussairaalan varahenkilöt yksiköihin akuuttien sijaistarpeiden perusteella sekä huolehti terveyskeskussairaalan varahenkilöiden työvuorosuunnittelusta. Sijaisvälitys on hoitanut keskitysti myös koko kaupunkia koskevat työntarjoamisveloitteen mukaiset toiminnot sekä niihin liittyvät vuorotelluvapaasijaisuuksien täyttämiset. Sijaisvälitys edusti kaupunkia erilaisissa rekrytointitapahtumissa.

Vuoden 2019 alusta sosiaali- ja terveyspalveluiden sijaisvälitys siirtyi kuntayhtymään Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n hoidettavaksi. Samalla Hyvinkään kaupungin sijaisvälitys siirtyi Henkilöstöpalveluiden alaisuudesta osaksi Elinvoima-palvelualueen kokonaisvaltaista työllisyysdenhoitoa.



3.3 Hyvästä perehdyttämisestä hyötyvät kaikki - Työntekijä, esimies ja työpaikka

Onnistuneen rekrytinnin jälkeen miellyttävän työaloituksen takaa riittävän kattava perehdyttäminen tehtävään. Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset. Hyvällä perehdyttämisellä luodaan edellytykset uuden työntekijän onnistumiselle tehtävässä, johon hänet on valittu.

Alkukesästä 2018 julkaistiin kaupungin uusi perehdytysportaali intranettiin. Perehdytysportaali pitää sisällään mm. esimiehen muistilistan, koeajanseuranalomakkeen, perehdytys suunnitelman sekä perehdytyspolun, jonka avulla uudella työntekijällä on mahdollisuus tutustua tarkemmin Hyvinkään kaupunkiin työnantajana.

Syksyllä 2018 pidettiin perehdytyspäivä kaupungin uusille työntekijöille. Tilaisuuteen osallistui 77 henkilöä ja iltapäivän aiheita olivat mm. kaupunkiorganisaation, toimialojen, työterveyshuollon ja Pelikirjan esittely, henkilöstö- ja palvelussuhdeasiat sekä työsuojelu- ja turvallisuusasiat. Perehdytyspäiviä on tarkoitus pitää jatkossa kaksi kertaa vuodessa; yksi syksyllä ja yksi keväällä.

3.4 Esimies-alaiskeskustelut - opi aktiiviseksi kuuntelijaksi

Henkilöstön osaamistarpeisiin pureudutaan Hyvinkään kaupungilla esimies-alaiskeskustelujen avulla. Keskustelujen päämääränä on viedä kaupungin yhteiset tavoitteet jokaisen työntekijän konkreettisiksi tavoitteiksi sekä käydä henkilökohtaisesti läpi työntekijän työssä suoriutumista ja kehittymistarpeita. Esimies-alaiskeskustelut käydään vuosittain ja niiden merkitykseen halutaan kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Keväällä 2018 pidettiin kaksi esimiehille suunnattua esimies-alaiskeskustelukoulutusta yhteistyössä Hyrian kanssa. Koulutuspäivien tavoitteena oli haastaa esimiehiä pohtimaan keskustelujen hyödyllisyyttä omassa organisaatiossaan sekä tunnistaa oma asenteensa

ja motivaationsa keskusteluita kohtaan. Lisäksi koulutuksissa harjoiteltiin kuuntelu- ja keskustelutaitoja. Näihin kahden koulutuspäivään osallistui hieman yli 80 esimestä.

Koulutusten lisäksi Henkilöstöpalvelut tarjoavat edelleen esimiesten tueksi apumateriaalia ja keskustelulomakkeen esimies-alaiskeskustelujen tueksi. Lomakkeiden täyttö ei ole itsetarkoituksenaan tapa dokumentoida käyty keskustelu. Tärkeämpää on esimies-alaiskeskustelujen avoin henki, kuulluksi tuleminen ja aito luottamuksellinen vuoropuhelu.

3.5 LIIDERI - Esimiehet ihmisten johtajina

Hyvinkään kaupungilla esimiesten osaamista kehitetään suunnitelmallisesti omalla LIIDERI -esimiestyön ja johtamisen valmennusohjelmalla. Ohjelman tarkoituksena on luoda koko organisaation läpäisevä, yhtenäinen johtamiskulttuuri. LIIDERIn tehtävänä on vahvistaa yhtenäistä näkemystä ja osaamista siitä, mikä on Hyvinkään tapa johtaa ja toimia esimiesroolissa. Valmennusohjelma tukee Pelikirjan tavoitteiden toteutumista ja vahvistaa kunkin johtajan ja esimiehen Pelitaitoja.

Lopputulmana esimies saa työkalupakkiinsa keskeiset tiedot ja taidot kaikista niistä osa-alueista, jotka hänen on tehtävänsä hallittava. Erityistä huomiota on kiinnitettävä esimiehen valmiuksiin toimia ihmisten johtajana ja siihen miten erilaisissa tilanteissa tulee toimia ja johtaa.

Vuonna 2018 pilotoitiin ja käynnistettiin ensimmäinen laajempi esimiesvalmennuskokonaisuus nimeltään "Esimies ihmisten johtajana". Valmennuksen tavoite oli antaa esimiehille tukea kehityä ja kasvaa omassa esimiestyössään ihmisten johtajina sekä antaa konkreettisia työkaluja työssä menestymiseen. Lisäksi tavoitteena oli tarjota esimiehille vertaistukea muilta esimiehiltä. Valmennuksen pilotti järjestettiin keväällä 2018 ja tähän kolmipäiväiseen koulutuskokonaisuuteen osallistui 17 esimestä. Pilotin palautteiden pohjalta valmennus laajennettiin viisipäiväiseksi ja koulutus käynnistyi kaikille esimiehille pakollisena syksyllä 2018. Viisi valmennuspäivää pitivät sisällään seuraavat teemat: 1. Kaikki lähtee strategiasta – Pelikirja käyttöön 2. Esimiehen itsetuntemuspäivä 3. Toimiva työyhteisö – sujuva arki 4. Uskallusta uudistumiseen – muutospäivä 5. Osaavana esimiehenä eteenpäin – työhyvinvoinnin johtaminen. Koulutuskokonaisuus jatkuu keväälle 2019 asti.

Tämän valmennuskokonaisuuden lisäksi esimiehille järjestettiin vuonna 2018 koulutusta seuraavista aiheista: Väylä ja Reitti tutuiksi esimiehille, Minä esimiehenä Hyvinkään kaupungilla, Työn sujuvuuden ja työhyvinvoinnin edistäminen yhteistyönä, Työkyvyn tehostettu tukeminen, Esimies-alaiskeskustelut – pakkopullaa vai hyödyllistä hedelmää, Palvelussuhteen päättäminen henkilöön liittyvällä perusteella, Esimiehen

talousosaaminen sekä Hyvä hallinto – kaikkien etu. LIIDERI-koulutustapahtumia (osittain saman sisältöisiä) järjestettiin 21 kertaa. Kaikille yhteisiin koulutuspäiviin osallistui jokaiseen keskimäärin 60 esimestä.

Lisäksi vuonna 2018 pidettiin neljä esimiesinfoa, joissa esimiehiä koulutettiin ajankohtaisista aiheista.

Esimiehet toimialoittain 2018							
	Ylin johto		Keskijohto		Esimies		Yhteensä
Päätöksenteko	1	0	1	0	0	0	2
Konsenipalvelut ja hallinto	0	1	3	3	3	1	11
Sivistystoimi	1	0	1	2	15	25	44
Tekniikka ja ympäristö	1	0	5	5	17	2	30
Sosiaali- ja terveystoimi	1	0	4	8	3	19	35
Hyvinkään Vesi	0	0	1	0	6	1	8
Yhteensä	4	1	15	18	44	48	130
	Miehet	Naiset					
Esimiehistä 52,3 % on naisia.							

3.6 Tavoitteena osaava ja oppimiskykyinen henkilöstö

Osaamisen ennakkoinnilla varmistetaan, että henkilöstön kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja edistää kaupungin strategian toteutumista. Ennakkoinnissa käytetään apuna lakisääteistä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Siihen kirjataan näköpiirissä olevat muutokset ja miten niihin aiotaan varautua osaamisen kehittämisen avulla. Syksyn 2018 aikana kaikki toimialat pohtivat toimintaympäristössään ja organisaationsa sisällä tapahtuvia muutoksia ja niiden vaikutuksia osaamis- ja koulutustarpeisiinsa. Näiden pohdintojen pohjalta Henkilöstöpalvelut kokosi kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2018. Koulutussuunnitelman ja sen toteutumisen avulla arvioidaan koko henkilöstön osaamista puolivuositain.

Henkilöstöllä on mahdollisuus seurata heille tarjolla olevaa sisäistä sekä ulkoista koulutustarjontaa sähköisen koulutuskalenterin kautta. Samoin kaikilla esimiehillä on mahdollisuus seurata henkilöstönsä koulutustarjontaa.

Henkilöstön ja erilaisten ammattiryhmien ammatillista osaamista eri toimialoillamme vahvistettiin edelleen sisäisillä ja ulkoisilla koulutuksilla. Henkilöstöpalvelut järjesti pääsääntöisesti koko kaupungin henkilöstölle kohdistettuja koulutuksia.

3.7 Koulutuspäivien määrät ja kustannukset

Vuoden aikana kaupungin koko henkilöstö oli koulutuksessa 13 655 päivää, kasvua edelliseen vuoteen verraten oli 195 päivää (1,4 %). Henkilöstön ammatillisesta koulutuksesta työnantaja maksoi 2 689 päivää (19,7 %). Palkatonta opintovapaata käytti 65 henkilöä, josta opintovapaapäiviä kertyi kaikkiaan 9 235 päivää (67,4 %). Muuta koulutusta oli 1 775 päivää (13 %). Näiden koulutuksien lisäksi työnantaja on järjestänyt 321 sisäistä koulutusta, pääosin kestoltaan yhdestä tunnista neljään tuntiin ja muutamia kokopäivän kestäviä koulutuksia.

Vakinaisen henkilöstön osuus koulutuksesta 13 078 päivää, josta työnantajan maksamaa ammatillista täydennyskoulutusta oli 2 434 päivää (18,6 %). Palkattomia opintovapaapäiviä oli 8 871 päivää (67,8 %) ja muita koulutuspäiviä oli 1 775 päivää (13,6 %).

Työttömyysvakuutusrahastolta haettavien koulutuskorvauksen perusteena käytettävä palkkakustannus oli noin 543 600 euroa ja siitä saatava 10 % koulutuskorvaus vähentää työntajalle määrättyä työttömyysvakuutusmaksua noin 54 400 eurolla.

4 Laadukas työelämä

4.1 Katsaus tekniikka ja ympäristö -toimialaan

Henkilöstö on yksi Hyvinkään Pelikirjan kantavista tukipilareista. Henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen ja yhteishengestä huolehtiminen näkyy paitsi työilmapiiriä kohentavana tekona, myös kaupunkilaisille parempana asiakaspalveluna. Henkilöstön viihtyvyydellä on suora vaikutus asiakaskokemukseen.

Tekniikka ja ympäristö -toimiala järjesti yksiköilleen henkilöstön kehittämispäiviä vuoden 2018 aikana. Koulutuksissa etsittiin tapoja yhteistyön kehittämiseksi sekä yksilöjen välisten erojen huomioimiselle, jolloin työhyvinvointi ja työssä viihtyminen kasvavat. Koulutusten tavoitteena oli edistää yksiköiden hyvää työilmapiiriä eli toisten arvostamista ja huomioimista sekä pyrkimystä yhteiseen tavoitteeseen.

Hyvinkään kaupungin tavoitteena on toimia asiakkaan parhaaksi taloudellisella ja asiakaslähtöisellä tavalla. Tätä tukeakseen tekniikan ja ympäristön toimiala järjesti kaksi saman sisältöistä koulutusta asiakaspalvelusta ja myönteisen asiakaskokemuksen tuottamisesta henkilöstölleen. Asiakaspalvelussa on kyse tunteen tuottamisesta toiselle ihmiselle. Asiakkaalle syntyvä tunne ratkaisee mielikuvan palvelun laadusta ja siitä, miten meistä puhutaan eteenpäin. Onnistuneiden asiakaskokemusten tuottamisella parannamme myös kaupungin mainetta työnantajana.



4.1.1 Case: Pysy pystyssä -pilotti

Liukkaus koskettaa kaikkia kulkutavasta riippumatta. Liikenneturvan tuoreen kyselyn mukaan neljä kymmenestä suomalaisesta on kaatunut liukastumisen takia kuluneen vuoden aikana. Liukastumisvammoja sattuu eniten työikäisille ja näistä kaatumisista koituu helposti paljon kustannuksia sekä työnantajalle että yhteiskunnalle - fyysisen kivun ja mielihahan lisäksi.

Ateria- ja puhtauspalveluissa aloitettiin marraskuussa 2018 Pysy pystyssä -pilotti, jonka tavoitteena on nolla kaatumista. Kokeilussa halutaan selvittää, millaisia jokapäiväisiä vaaranpaikkoja työssä esiintyy ja miten niitä voidaan karsia.

Tapaturmat sekä läheltä piti -tilanteet raportoidaan ja tutkitaan huolellisesti. Tutkimuksella pyritään kehittämään toimintatapoja ja löytämään keinot tapaturmien välttämiseen. Pilotin jälkeen ajatuksena on jalkauttaa toimintatapa myös kaupungin muihin yksiköihin.

Pilotin sisällä toteutettiin myös osapilotti, jossa Hämeenkadun koulun ateria- ja puhtauspalveluiden työntekijät kokeilivat erilaisten talvijalkineiden soveltuvuutta työhönsä. Parhaiksi kengiksi koettiin kitkakenkä, joka toimi niin sisä- kuin ulkotiloissa. Kokeiluajan kohta ajoittui talvikuukausille, joten pitoa jäällä ei päästy testaamaan.



4.2 Työhyvinvointi – Varhainen tuki ja ennakoivat toimet

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset ja työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos)

Työhyvinvointi syntyy työstä. Tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia työuran kaikissa vaiheissa niin, että kaikkien mielestä olisi mukava tulla töihin, mutta myös kykyä irrottautua työstä ja elää mielekästä ja hyvää elämää. Työnantaja luo edellytykset työlle ja työhyvinvoinnille, mutta jokaisella työntekijällä itsellään on vastuu omasta terveydestä ja työkyvystä ja työhyvinvoinnista.

Hyvinkään kaupungin tavoitteena on edistää työntekijöidensä työhyvinvointia, terveyttä ja työkykyä. Keskeistä on hyvinvoiva ja aikaansaava henkilöstö. Työtä tehdään hyvillä mielin ja yhteistyössä henkilöstön ja työhyvinvointitoimijoiden kesken kaupungin Pelikirjan mukaisesti.

Väylä-malli

Hyvinkään kaupungilla valmisteltiin vuoden 2017 aikana toimintamalleja henkilöstön työkyvyn tukemiseksi ja nämä mallit otettiin varsinaisesti käyttöön vuoden 2018 alusta.

Varhaisen välittämisen Väylä-malli on tehty esimiesten, työntekijöiden, työterveydenhuollon, työsuojelun ja henkilöstöpalveluiden avuksi tunnistamaan mahdollisimman varhain työhyvinvointia ja työkykyä heikentävät asiat ja se sitoo esimiehiä, työntekijöitä, työyhteisöä ja yhteistyökumppaneita. Malli sisältää varhaisen tuen ennakoivat ja edistävät toimet, varhaisen tuen, työhön paluun tuen ja tehostetun tuen. Lisäksi malliin kuuluvat uudelleen sijoittuminen ja työkyvyn aktiivisen tuen päättyminen.

Pääpaino on varhaisen tuen ennakoivassa ja edistävässä toiminnassa, joka lähtee henkilöstösuunnittelusta ja rekrytoinnista niin, että työhön valitaan soveltuvat henkilöt ja työhöntulotarkastus toteutetaan hyväksyttävästi ennen

työsopimuksen alkamista. Mallin mukaisesti toimiessamme käymme jo haastattelutilanteissa läpi työntekijöiden tehtäväkuvat. Näin toimittaessa haastateltavat henkilöt tiedostavat, mitä heiltä tehtävissä odotetaan ja mihin heidän työkykynsä tulee yltyä. Vuonna 2018 Väylä-selvittelyssä oli 105 henkilöä.

Reitti-malli

Väylän osana on Reitti, mukautetun työn malli. Reitti on Hyvinkään kaupungin ratkaisu tilanteisiin, joissa työntekijä on tapaturman tai sairauden vuoksi osittain tai tilapäisesti kykenemätön tekemään vakituista työtään, mutta pystyy terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään soveltaen omaa työtä tai korvaavaa työtä. Reitti perustuu aina työntekijän suostumukseen.

Vuonna 2018 Reitillä oli 13 eri työntekijää 21 jaksolla. Reitti vuorokausia kertyi 514 ja jakson keskipituus on ollut 24 vuorokautta. Lyhyin Reitti on ollut 1 päivän ja pisin Reitti 65 vuorokautta. Toimialoista eniten Reittiä hyödynsi varhaiskasvatus.

Ura-malli

Uusimpana osana vuoden 2018 aikana Väylään liitettiin Ura-toimintamalli, jonka tavoitteena on työurien jatkaminen. Toimintamalli on Hyvinkään kaupungin tarjoama työhönvalmentajan tuki työntekijälle tilanteisiin, joissa työntekijä on kykenemätön tekemään omaa työtään, mutta pystyy tekemään muita työtehtäviä esim. uudelleen kouluttautumalla tai työtehtäviä, joita Hyvinkään kaupungilla työnantajana ei ole tarjota.

Ura-malli otettiin mielenkiinnolla vastaan ja valmennuksessa vuonna 2018 aloitti 10 henkilöä.

Kaikki toimintamallit koskevat koko kaupungin henkilöstöä palvelussuhdetyypistä tai sen kestosta riippumatta.

Työhyvinvointikoulutukset

Väylä- ja Reitti-mallien kouluttaminen aloitettiin heti vuoden alusta ja kevään aikana LIIDERI: Väylä ja Reitti tutuksi esimiehille -koulutuksia oli yhteensä seitsemän. Väylä- ja Reitti-mallien kouluttamisen lisäksi esimiehille järjestettiin neljä LIIDERI-koulutusta, jotka tukivat varhaisen välittämisen ja työhyvinvoinnin aihetta. Kevään esimiesinfossa perehdyttiin myös Väylä- ja Reitti-malleihin.

Syksyllä jatkui syventyminen malleihin, jolloin LIIDERI-koulutus käsitteli työkyvyn tehostettua tukemista ja luennoimassa olivat Kevan kuntoutusasiantuntija ja kaupungin työterveyshuollon esimies. Ura-mallia koulutettiin loppu vuodesta LIIDERIn Väylä- ja Reitti-koulutusten yhteydessä.

Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen on maailmanlaajuinen megatrendi, joka näkyy ihmisten lisääntyneenä kiinnostuksena omaa hyvinvointia kohtaan. Tulevaisuudessa työhyvinvointi tulee myös siirtymään yhä lähemmäs johtamista ja nivoutumaan organisaation toimintamalleihin ja kulttuuriin.

4.2.1 Case: Terveysmetsätutkimus

Hyvinkään kaupungin Elinvoima-yksikkö toteutti syksyllä 2018 Terveysmetsätutkimuksen, jonka tehtävänä oli tuottaa tutkittua tietoa vuonna 2019 Tehtaansuolle rakennettavan terveystieteiden polun suunnittelua varten. Terveystieteiden polku on ekologisesti monimuotoinen luontopolku, joka maisemaltaan, linjaukseltaan ja sisällöltään tarjoaa kävijälle normaalia luontopolkua enemmän terveyshyötyjä.

Tutkimuksessa keskityttiin tutkimaan oppaan johdolla tehtyjen luontoretkien terveysvaikutuksia. Tuloksia verrattiin verrokkiryhmiin, joista toinen vieraili omatoimisesti luonnossa ja toinen ryhmä ei toteuttanut luontoretkeä ollenkaan. Oppaan johdolla tehdyt luontoretket olivat sellaisia, jonka tyyppisiä reittejä, maisemia ja harjoitteita on tarkoitus toteuttaa Tehtaansuolle rakennettavaan terveystieteiden polkuun. Luontoretket sisälsivät harjoitteita, joilla pyrittiin vahvistamaan osallistujien luontosuhdetta, kokemaan luonto itselleen parhaalla tavalla, edistämään elpymisen ja rauhoittumisen tunnetta esim. aisteja aktivoimalla.

Tutkimukseen osallistui 66 kaupungin työntekijää. Heidät jaettiin kolmeen ryhmään; ohjattu terveystieteiden ryhmä, omatoimiset ulkoilijat -ryhmä ja verrokkiryhmä. Jokaiseen ryhmään valittiin satunnaistamalla 22 henkilöä. Ohjatun terveystieteiden ryhmän jäsenet vierailivat kerran viikossa työpäivän jälkeen oppaan johdolla luonnossa. Samoin tekivät omatoimiset ulkoilijat. Tutkimus kesti yhteensä viisi viikkoa.

Jokaiselle tutkimukseen osallistujalle toteutettiin Firstbeat Hyvinvointianalyysi tutkimuksen alussa ja lopussa. Samoin kaikille osallistujille toteutettiin tutkimusjakson alussa ja lopussa ekopsykologi Kirsi Salosen kehittämä KOLU-tutkimus, jolla tutkittiin psyykkisiä terveysvaikutuksia. Osallistujilta kysyttiin myös laajaa palautetta ohjattujen terveystieteiden retkien toteutuksesta sekä mielipidettä tulevan terveystieteiden polun mallista.

Firstbeat Hyvinvointianalyysistä saatu selkein tulos oli, että ohjatun terveystieteiden ryhmän jäsenten liikunta-aktiivisuus ja motivaatio liikuntaan lisääntyi tutkimusjakson aikana. Muilla ryhmillä se väheni. Tulokseen ei vaikuttanut tutkimusjärjestelyt.

Psyykkisten terveysvaikutusten tutkimuksessa löydös oli vielä vahvempi. Ohjatun terveystieteiden ryhmän jäsenten palautuneisuuden tunne kasvoi voimakkaimmin ja kiireen ja stressin tuntu väheni voimakkaimmin.

Ohjattujen terveystieteiden retkien palaute oli positiivista ja tutkimuksen toteutuksen tyylistä usean metsätieteen palvelua toivottiin toteutettavan työhyvinvointipalveluna. Palautteita hyödynnetään myös uusien luontomatka- ja palvelujen kehittämisessä Hyvinkäälle.

Osallistujien palaute antoi myös vahvan tuen ja tiedon terveystieteiden suunnitteluun. Varsinaisia opastajia ja harjoitteita pyritään sijoittamaan polun varteen mahdollisimman vähän, pääpaino on polun alussa annettavassa informaatioissa ja opastuksessa. Sen sijaan suunnittelussa tulee keskittyä vahvasti polun linjaukseen, maisemien vetovoimaisuuteen sekä mahdollisuuteen aistia luonto itselle parhaaksi koetulla tavalla.

4.3 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon ja työnantajan yhteisenä tavoitteena on ollut esimiesten ja työntekijöiden ohjaaminen varhaisen tuen toimintamallin aktiiviseen käyttöön. Samoin työterveyshuollon tavoitteena on ollut tukea työyhteisöjä ja esimiehiä työn muutoksissa ja haasteissa. Tavoitteena on ollut yhteistyössä työsuojelun ja työhyvinvointikoordinaattorin kanssa tehdä tiivistä yhteistyötä ennakoivasti löytäen työyhteisöjen haastavat tilanteet ja auttaa ratkaisujen löytämisessä. Työterveyshuollon toiminnasta oli ennal-

Tutkimuksen projektipäällikkönä toimi Hyvinkään kaupungin luontomatkailun asiantuntija Antti Tähtäpää, Firstbeat-mittauksista vastasi fysioterapeutti Teemu Peuraniemi, KOLU-mittauksista vastasi ekopsykologi Kirsi Salonen ja kyselystä vastasi Laurea AMK opiskelija Laura Ryyppö. Kaikki tutkimustulokset ja tiedot löytyvät Hyvinkään kaupungin sivuilta.

taehkäisevässä Kela I-korvausluokassa 55,16 % (vuonna 2017 54,60 %). Sähköisen terveystieteiden käyttö väheni ikäryhmätarkastuksissa. Vuonna 2018 sähköiseen terveystieteiden vastasi 45,5 %. Kaikkien ikäryhmien työkykyä uhkaa tuki- ja liikuntaelinvaihdokset (tules). Vastaajista vain 25 %:lla ei ollut tules-vaihtoja. 74 % kokee elämänhallinnan, stressin ja kuormittuneisuuden olevan tasapainossa. Työterveyshuolto kutsui sähköisen terveystieteiden työkykyriskissä olevat työntekijät varsinaiseen terveyst-

ja työkykyriskin tarkastukseen. Terveystarkastukset kohdistettiin työntekijöiden voimavarojen ja työnhallinnan vahvistamiseen, työkyvyttömyysriskin

varhaiseen toteamiseen ja pitkäaikais-sairauksien riskitekijöihin. Työterveyslääkäreiden terveystarkastuksista 75 % oli osatyökykyisten tarkastuksia

	Asiakaskäynnit			Työpaikkasehitykset ja ohjaukset tunteina		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Terveystarkastukset ja työkykyä ylläpitävä toiminta						
työterveyslääkäri	1 567	1 481	1 415	376,5	345,0	350,5
työterveyshoitaja	864	1 230	1 108	674,5	655,0	696,5
työfysioterapeutti	1 250	1 015	1 193	441,0	397,0	203,5
psykologi	390	425	355	297,0	190,5	237,0
erikoislääkärit	161	263	236			
Sairaanhoito						
työterveyslääkäri	3 362	3 135	2 694			
työterveyshoitaja	1 188	1 300	1 463			
työfysioterapeutti	0	0	0			
psykologi	0	0	0			
erikoislääkäri		7	8			
Yhteensä	8 782	8 856	8 472	1 789	1 587,5	1 487,5

Työterveyshuollon yksilöasiakaskäynnit sekä työpaikka-, työyhteisö- sekä ohjaus- ja neuvontakäynnit vuosilta 2016-2018

Vuonna 2018 pyydettiin erikoislääkäreiden konsultaatioita 244 (ortopedia, fysiatria, psykiatria, neurologia, ihotaudit, korva-nenä-kurkkutaudit). Merkittävin käyntimäärä on psykiatrin vastaanotoilla. Yksityisten lääkäriasiemien konsultaatiokäynneillä on arvioitu työterveysasiakkaiden hoitomahdollisuuksia ja työkykyä, hoitovastuun säilyessä edelleen työterveyslääkärillä.

Sairaanhoitokäyntien päädiagnoosit olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet 32 % (edellisvuonna 34.1 %), hengityselinsairaudet 16 % (edellisvuonna 19.5 %) ja mielenterveysongelmat 8 % (edellisvuonna 10.9 %).

Hyvinvointianalyysiin (Firstbeat) kokeilua jatkettiin Hyvinkään kaupungilla. Analyysi toteutettiin fyysisesti ja psyykkisesti kuormittuneissa yksiköissä. Se tuotti mittaukseen osallistujille tietoa kuormitustekijöistä, auttoi tunnistamaan palautumista edistävät rentoutumiskeinot sekä hallitsemaan stressiä. Kokeilun tulokset esiteltiin työryhmätasolla.

4.3.1 Työterveysneuvottelut työ- ja toimintakyvyn tukena

Vuonna 2018 työterveysneuvottelujen yleisin syy oli työntekijän fyysiset oireet 39 %. Neuvottelujen määrissä on jonkin verran kasvua edelliseen vuoteen verrattuna: työterveyslääkärit 231 tuntia (185 tuntia v. 2017) ja työterveyshoitajat 274 tuntia (240 tuntia v. 2017). Työfysioterapeuttien ja -terveyspsykologin osallistuminen neuvotteluihin on vähentynyt.

Työfysioterapeutit vetivät suunnitelman mukaisesti selkä-, niska- ja ryhtiryhmät ja ergonomialuennot. Lisäksi tehtiin läheteitä näyttöpäätelaseihin sekä fyysisten toimintakykyjen mittauksiin (Ergopro). Työterveyshuolto on osallistunut yhteistyötoimikuntaan, sisäilmatyöryhmään ja toimialojen yhteistyöryhmiin. Yhteistyössä kuntoutuslaitosten kanssa on suunniteltu ja toteutettu Kelan järjestämiä Kiila-kuntoutuksia.

Työterveyspsykologin suunnatut työpaikkaselvitykset ja psykososiaalisen kuormituksen arvioinnit lisääntyivät kuluneen vuoden aikana. Työyhteisöjen ja esimiesten muutosten tukeen ja työyhteisöhaasteisiin vastaamiseen hankittiin myös ulkopuolisten työterveyspsykologien ostopalvelua.

4.3.2 Miten onnistuimme

Vuoden 2018 toiminnan onnistumista arvioidaan toimintasuunnitelmaan asetettujen tavoitteiden saavuttamisella.

- Työkyvyn seuranta toteutui sovittussa hälytysrajoissa.
- Väylä-toimintamallin vakiinnuttaminen yhdessä Henkilöstöpalveluiden kanssa.
- Työyhteisöjen koulutus sairauspoissaolojen ilmoituskäytännöistä ja tehostetusta seurannasta.
- Yhteenvedon tekeminen sairauspoissaoloista ja niistä laaditut tilastot.
- Sairaussyypoissaolotilastot tuotettiin sovitusti.
- Työterveysneuvottelut pidettiin sovittujen aikataulujen mukaisesti ja sovitut toimenpiteet suoritettiin.
- Järjestettiin neljä hätäensiavun kurssia SPR:n ohjelman ja sisällön mukaisesti.

Työterveyshuollon potilastietojärjestelmä ei tue työperäisten ja työhön liittyvien sairauksien raportointia. Uuden potilastietojärjestelmän hankintapäätös tehtiin ja koulutukset käytiin sekä ohjelman rakentaminen suoritettiin. Kolmas taho ei saanut liittyä rakennettua ja päätös toiminnan kilpailuttamisesta aiheutti sopimuksen irtisanomisen, mutta siitä huolimatta saavutettiin toimintasuunnitelmassa asetetut tavoitteet.

4.4 Poissaolot

4.4.1 Tekemättömän työn kustannuksia

Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset, varhemaksut (työkyvyttömyyseläkkeelle jäävistä ja kun-

toutustuella olevista), tapaturmavakuutusmaksut ja työterveyshuollon kustannukset (työkyvyn ylläpito) ovat henkilöstökustannuksia, joiden kehitys on esitetty alla olevassa taulukossa.

	2016	% Palkka-summasta	2017	% Palkka-summasta	2018	% Palkka-summasta
Terveysperusteiset poissaolot	3 436 960	3,7	3 392 336	3,6	3 366 929	3,5
Varhemaksut	1 090 325	1,2	694 292	0,7	675 962	0,7
Tapaturmavakuutusmaksut	393 132	0,4	487 780	0,5	430 508	0,4
TTH /brutto	1 419 571	1,5	1 468 570	1,6	1 472 608	1,5
Yhteensä	6 339 988	6,8	6 042 978	6,4	5 946 007	6,2

Poissaolot eri syistä

Henkilöstön poissaolot kasvoivat edellisvuoteen verrattuna 0,8 %. Palkallisia poissaolopäiviä oli 63,7 % ja palkattomia 36,3 %. Tarkasteltaessa poissaoloja poissaolosyyn perusteella havaitaan, että terveysperusteisissä poissaoloissa

ei tapahtunut suurtakaan muutosta koko henkilöstön osalta, vakinaisen henkilöstön terveysperusteiset poissaolot kuitenkin nousivat 2,3 % edelliseen vuoteen verrattuna. Hieman laskua sen sijaan tapahtui tapaturmista ja ammattitaupeista johtuvissa poissaoloissa (2,6 %).

POISSAOLOT	2017		2018		Muutos (päivät)
	Palkat*	Päivät	Palkat*	Päivät	
Asevelvollisuus ym	1 430	11	1 499	17	54,5 %
Julkinen tehtävä	2 498	38	2 100	33	-13,2 %
Koulutus	444 090	13 457	345 428	13 652	1,4 %
Kuntoutus	0	5 657	0	6 137	8,5 %
Lomautus	0	229	0	178	-22,3 %
Osa-aikaiset poissaolot	0	3 204	0	3 895	21,6 %
Perhevapaat	658 193	37 463	510 025	38 198	2,0 %
Sairauslomat	3 082 037	38 540	3 057 185	38 523	0,0 %
Tapaturmat ja ammattitaudit	310 299	3 998	309 744	3 894	-2,6 %
Tasoisuvapaat	84 326	932	82 085	866	-7,1 %
Työssä muualla	0	2 082	0	3 927	88,6 %
Virkavapaus / työloma/vuorotteluv.	0	16 098	0	15 299	-5,0 %
Vuosil / lrv säästövp	7 826 812	83 630	7 789 901	81 804	-2,2 %
Muut poissaolot	22 425	448	53 120	988	120,5 %
Yhteensä	12 432 110	205 787	12 151 087	207 411	0,8 %

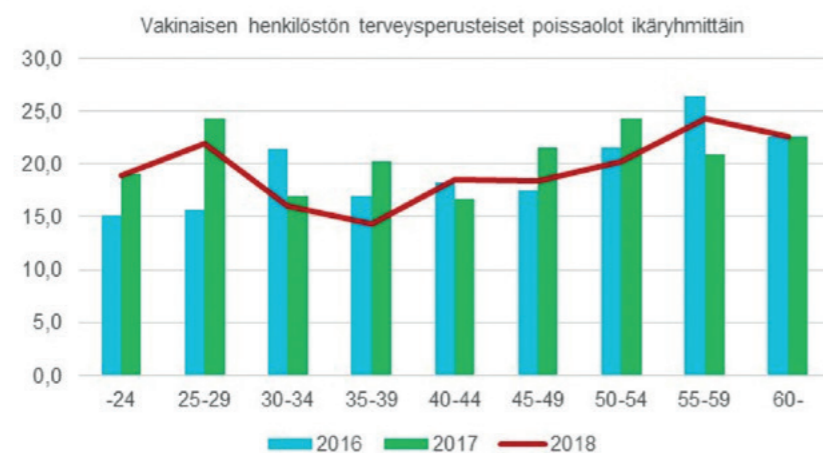
* eHRM:n palkat, ei sisällä henkilösivukuluja

Terveysperusteiset poissaolot

Vuonna 2018 vakinaisen henkilöstön terveysperusteiset poissaolot kasvoivat 15,0 kalenteripäivään/henkilö. Terveys-

perusteiset poissaolot sisältävät myös työtapaturmien ja ammattitautien aiheuttamat sairauspoissaolot. Poissaolot kasvoivat edellisestä vuodesta 0,6 päivää/hlö.

Terveysperusteiset poissaolot ikä- ja diagnosiryhmittäin



Henkilöstön omalla ilmoituksella pitämät sairauspoissaolot eivät sisälly taulukon lukuihin.

Suhteutettuna HTV (henkilötyövuosi) lukuun, terveysperusteisia poissaoloja oli 17,3 kalenteripäivää vuonna 2018 ja 16,6 kalenteripäivää vuonna 2017.

Vakinainen henkilöstö	muutos, muutos,			
Sairauspoissaolot	2017	2018	päivää	%
1 päivä	1 560	1 496	-64	-4,1
2-3 päivää	5 429	5 135	-294	-5,4
4-5 päivää	2 985	3 315	330	11,1
6-10 päivää	3 639	3 599	-40	-1,1
11-60 päivää	11 902	10 583	-1 319	-11,1
61-90 päivää	1 696	3 028	1 332	78,5
91-180 päivää	4 153	5 214	1 061	25,5
yli 180 päivää	3 793	3 673	-120	-3,2
osa-aikaisten s-poissaolot	825	388	-437	-53,0
Yhteensä	35 982	36 746	764	2,1
Vakituisen henkilöstön htv	2 166,4	2 157,8	-8,6	-0,4
Sairauspoissaolot/htv	16,6	17,0	0,4	2,5

Vakinaisen henkilöstön poissaoloista 18,1 % on lyhytaikaisia, enintään kolmen päivän pituisia. Vakinaisten ja kokoaikaisten poissaoloista 27,1 % on enintään viiden päivän poissaoloja, joihin ei pääsääntöisesti edellytetä lääkärintodistusta. Muutos edelliseen vuoteen on pieni.

Pituudeltaan 4-60 päivän poissaoloja oli vakinaisella ja kokoaikaisella henkilöstöllä 47,6 % (51,5 % vuonna 2017) poissaoloista ja yli 60 päivän poissaoloja 32,4 % (26,82 % vuonna 2017).

Vakinaisen henkilöstön terveysperusteisten poissaolopäivien määrä 2017 oli 36 746 päivää ja poissaolleita henkilöitä oli yhteensä 1 720. Yhtä

poissaollutta työntekijää kohden poissaolopäiviä kertyi yhteensä 19,5. Koko henkilöstön (vakituiset ja määräaikaiset yhteensä/ ilman työllistettyjä) terveysperusteisten poissaolojen lukumäärä oli 42 093 kalenteripäivää ja terveysperusteisia poissaoloja poissaollutta kohden oli 18,6 päivää. Vakinaisesta henkilöstöstä 22,1 % ei ollut yhtään terveysperusteista poissaolopäivää.

4.5 Työsuojelu

4.5.1 Tapaturmien vähentämiseksi tehtävä töitä

Vakuutusyhtiö LähiTapiolasta saatujen ennakkotietojen mukaan vuonna 2018 lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvia työtapaturmavahinkoja sattui Hyvinkään kaupungilla kaikkiaan 184 kappaletta, ammattitautiepäilyjä ei tilastoon kirjattu.

Työtapaturmien määrä laski selvästi edellisvuoteen verrattuna. Silloin työtapaturmia oli 282 kappaletta ja ammattitautiepäilyjä neljä (4). Ennakkotietojen mukaan työssä sattuneiden työtapaturmien määrä oli 139 kappaletta (edellisvuonna 174). Työmatkalla sattui 35 tapaturmaa (edellisvuonna 83). Työtehtäviin liittyvän matkustamisen yhteydessä tapahtui 10 tapaturmaa (edellisenä vuonna 25).

Tapaturmista 79 tapauksessa henkilö kaatui, liukastui tai kompastui. Näistä 65 tapauksessa henkilö liikkui jalan ja 14 tapauksessa polkupyörällä. Huomattavaa on, että kaatumisista 21 tapahtui sisätiloissa.

Vuonna 2018 sairauspäivien määrä oli 1 082 päivää. Päivien määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna (silloin 2 047 päivää). Kertomusvuonna tapaturmakorvaukset olivat ennakkotietojen mukaan yhteensä 155 193 euroa, kun ne olivat edellisvuonna 282 097 euroa.

4.5.2 Työsuojelutoiminta

Työsuojelun toimintaohjelma ja toimintasuunnitelma

Kaupunkitasoisessa työsuojelun toimintaohjelmassa työsuojeluhenkilöstön toimintakaudelle 2018-2021 päätavoitteiksi on nostettu:

- esimiesten turvallisuusjohtamisen ja työsuojeluosaamisen edelleen kehittäminen
- kattava työtapaturmien vähentäminen
- työsuojeluasiamiesten ja -parien kouluttaminen
- riskien tunnistamisen, arvioinnin ja hallinnan kehittäminen
- poikkeamatyökalun käyttöönotto
- sisäilmatyöryhmän toiminnan kehittämiseen osallistuminen.

Vuoden 2018 toimintasuunnitelman tuloskortille kirjatuista tavoitteista toteutuivat:

- työsuojeluasiamiesten ja yhteistoimintaelinten perehdytys
- työsuojeluasiamiesten työsuojelutietoisuuden lisääminen.

Tuloskortille kirjatuista tavoitteista 2018 ei sen sijaan toteutunut:

- päihdeohjelman päivittäminen
- kaupungin sisäisen työhyvinvointikorttikoulutuksen jatkaminen
- riskienarvioinnin ja turvallisuuspoikkeamaraportoinnin uuden ohjelman käyttöönotto.

Vuoden 2018 aikana työsuojeluvaltuutetut, varavaltuutetut ja turvallisuuspäällikkö ovat tavanneet kerran kuukaudessa käsitellen ajankohtaisia teemoja.

Työsuojelun toimintaohjelma ja -suunnitelma ovat kokonaisuuksina luettavissa kaupungin Ossi-intranetistä työsuojelun sivuilta (Keskushallinto – Henkilöstöasiat – Työsuojelu).

Työsuojelun yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta käsittelee työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia koko kaupunkiorganisaatiotason asioita. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii kaupunginjohtaja ja jäsenenä ovat työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen nimeämien edustajien lisäksi asiantuntijajäsenenä työsuojeluvaltuutetut, työterveyshuollon edustajat ja HR-asiantuntija.

Yhteistyötoimikunta käsittelee mm. työsuojelun ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmat ja -kertomukset sekä kaupunkitasoiset strategia-asiakirjat, säännöt ja ohjeet, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat sekä mahdolliset YT-prosessit. Se ei kuitenkaan toimi päättävänä elimenä, vaan päättävänä tahona toimii asiasta riippuen joko kaupunginjohtaja tai Henkilöstöjaosto.

Kullakin toimialalla on oma yhteistyöryhmänsä, joka käsittelee toimialaa koskevia työsuojelun yhteistoiminta-asioita.

Työsuojeluvaltuutetut esittelivät mahdollisuuksiensa mukaan ajankohtaisia aiheita yksiköiden työpaikkakokouksissa. Lisäksi työpaikkakokouksissa käsiteltiin työhön, työhyvinvointiin ja työympäristöön liittyviä turvallisuus- ja terveellisyysteemoja. Työsuojeluvaltuutetut kuuluvat myös vastuualueidensa mukaisesti yhteistyöryhmiin.

Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastukset

Etelä-Suomen Aluehallintoviraston edustajat tekivät viime vuoden aikana tarkastuskäynnit 14 päiväkotiin ja viiteen (5) kouluun. Lisäksi kahteen (2) kouluun tehtiin valvontakysely kemiallisista tekijöistä. Tarkastukset ja kyselyt olivat osa valtakunnallista hanketta. Tarkastusten seurauksena kaupunki sai reilut 30 toimintaohjetta.

Työpaikkakäynnit

Työterveyshuolto toteutti työpaikkaselvityksiä toimintasuunnitelmansa mukaisesti yhteistyössä työsuojelun edustajien kanssa.

Työpaikkaselvitystoiminta sisältää työpaikkakäynnit ja -selvitykset, erilaisten kyselyiden toteuttamisen, sairauspoissaolien syuseurannan, yhteistyön työsuojelun edustajien kanssa sekä ko. toimintaan liittyvän kirjallisen raportoinnin.

Työpaikkakäyntien ja -selvitysten kohteina olivat kaksi (2) tekeymin yksikköä, 10 ateria- ja puhtauspalveluiden kohdetta, kuusi (6) sosiaali- ja terveystieteiden kohdetta, neljä (4) päiväkotia, kolme (3) koulua ja sivistystoimen hallinto.

Työpaikkaselvitykset tehtiin erilaisilla kokoonpanoilla kohteesta riippuen moniammatillista asiantuntemusta hyödyntäen. Lisäksi työfysioterapeutit ovat toteuttaneet itsenäisesti ergonomiaselvityksiä eri työpaikoilla ja osallistuneet moniammatillisesti toteutettuihin työpaikkaselvityksiin ergonomian asiantuntijoina. Myös työterveyspsykologi on osallistunut moniammatillisen tiimin jäsenenä useisiin työpaikkaselvityksiin.

Työpaikkakäynneistä tehdyt raportit toimenpide-ehdotuksineen toimitettiin kunkin kohteen esimiehelle sekä turvallisuuspäällikölle, työsuojeluvaltuutetulle ja tarvittaessa muille asianosaisille. Tarvittaessa raportit on esitelty kyseisessä kohteessa palautetilaisuudessa.

Sisäilmatyöryhmän toiminta

Nykyinen sisäilmatyöryhmä on nimetty toimintakaudelle 2017-2018. Työryhmä on monialainen ja sen jäsenet edustavat työsuojelun lisäksi työterveyshuoltoa, ympäristöterveydenhuoltoa, tilapalvelua ja ateria- ja puhtauspalveluita. Työryhmän puheenjohtajana toimi turvallisuuspäällikkö ja sihteerinä terveystarkastaja.

Sisäilmatyöryhmä käynnisti syksyllä 2017 työn työryhmän prosessin kuvaamiseksi, työtä jatkettiin vuonna 2018. Prosessikuvaus on tarkoitus viedä kaupunginjohtajan hyväksyttäväksi alkuvuodesta 2019. Tavoitteena on edelleen sähköisen sisäilmastopoikkeama-ilmoituksen käyttöönotto.

Sisäilmatyöryhmä on lausunnossaan valtuustoaloitteeseen (KH 1236/2017) esittänyt, että kaupungin ja sisäilmatyöryhmän asiantuntemusta parannettaisiin palkkaamalla kaupungille sisäilma-asiantuntija tai rakennusterveysasiantuntija tai kouluttamalla joku nykyisistä työntekijöistä sisäilma-asiantuntijaksi tai rakennusterveysasiantuntijaksi.

Myös sisäilma-asioiden hallintaa helpottaa päiväkoteihin hankittu Granlund Manager kiinteistöjohtamisen ohjelmisto. Ohjelmisto nopeuttaa ja yksinkertaistaa kiinteistön käyttäjän, kiinteistönhoidon ja tilapalvelun välistä yhteydenpitoa tilojen ylläpitoon liittyvissä asioissa. Järjestelmä laajenee kouluihin vuoden 2019 kuluessa.

Työryhmä kokoontui vuoden aikana kuusi (6) kertaa. Työterveyshuolto teki sisäilmastokyselyn neljässä (4) kaupungin kohteessa. Kahden (2) kohteen henkilökunnalle työryhmä piti palautetilaisuuden ja kahdessa (2) kohteessa tulokset välitettiin henkilökunnalle yksikön esimiesten toimesta.

Sisäilmatyöryhmä teki kohteissa aistivaraisia havainnoiteja ja haastateli tilojen käyttäjiä. Tilapalvelut teetti tarvittaessa sisäilmatutkimuksia ja -riskikartoituksia. Tarkastuskäyntien ja tutkimusten tulosten perusteella tehtiin esimerkiksi tilojen tehostettua

siivousta sekä huollettiin ja korjattiin ilmastointeja ja viemäriputkistoja.

Hyvinkään sisäilmaseminaari järjestettiin 15.8.2019. Kohderyhmänä olivat ensisijaisesti koulujen ja päiväkotien henkilökunta.

4.6 Henkilöstön virkistystoiminta

Virkistystoimintaan käytettiin noin 154 700 euroa. Tästä suurin osa oli henkilöstökeskuksen keskitettyä virkistystoimintaa, joka käytettiin henkilökunnan virkistykäyttöön varatun Sääksin leirikeskuksen toimintaan (vierailut nousivat mahtavaan yli 4 300 kävijämäärään) ja henkilökunnan KKI-toimintaan ja jolla tuettiin henkilöstön uimalakäyntejä. Lisäksi uutena virkistystoiminnan tukimuotona otettiin käyttöön liikunta- ja kulttuurikortti sekä järjestettiin koko henkilöstön yhteiset pikkujoulut. Henkilöä kohden kustannukset olivat 56,36 euroa.

Hyvinkään kaupungin henkilöstölle on laadittu oma KKI-ohjelma (Kunnossa kaiken ikää) vuosille 2016-2020.

Henkilöstön KKI-työryhmä päätti käyttää määrärahansa (9 000 €) mm. Hymis-kampanjaan, liikuntakursseihin, virkistyspäivien toteutukseen elokuussa sekä terveyttä edistäviin välinehankintoihin.

Henkilöstökeskus maksaa osan työntekijöidensä uimalamaksuista. Tuen jälkeen maksettavaa jää 2,5 €/kerta. Tuota etua käytettiin yhteensä n. 6 700 kertaa vuonna 2018. Kulttuuri- ja vapaa-aikatoimi tuki henkilöstön liikuntaa maksuttomien harjoitteluvuorojen muodossa. Henkilöstön käytössä oli Tapainlinnan koulun palloilusalu (sähly), Hakalan koulun liikuntasali (sulkapallo) ja jäähalli (kaukalopallo).

Henkilöstöllä oli käytössään yhteensä 20 kuntosalivuoroa Hyrian Kauppalan kadun ja Karankadun toimipisteissä.

Työryhmä tuki myös osallistumisia erilaisiin liikunta- ja kulttuuritapahtumiin. Henkilöstöä osallistui ainakin Iltarasti-tapahtumiin. Lisäksi osa paikallisista liikunta-alan yrittäjistä tarjosi henkilökunnalle normaalitaksat ja edullisempia liikuntakursseja.

Perinteiset kävely- ja Cooper-testit järjestettiin henkilöstölle sekä keväällä että syksyllä.

Vuoden aikana (tammikuu-huhtikuu ja syyskuu-joulukuu) toteutettiin kerran viikossa kaksi ryhmää vesivoimistelua ja hathajoogaa sekä kerran viikossa showtanssia ja lavis-tanssijumppaa. Maalis-huhtikuun aikana toteutettiin Hymis-kampanja, jolla kannustettiin henkilöstöä liikkumaan yhdessä oman työyhteisönsä kanssa.

Lisäksi järjestettiin lyhytkurssimuotoisesti liikunnanohjaajien ohjaamia porrastreeni- ja kuntosalitreenejä sekä opastettuja vesijuoksukursseja. Kaupungin työntekijöiden golf-mestaruus vuodelle 2018 pelattiin 30.8.2018 Hyvigolfin kentällä. Kaupungin henkilökunnalle tarjottiin ainutkertaista mahdollisuutta osallistua Terveysmetsätutkimukseen, joka toteutettiin kuuden viikon aikana loka-marraskuussa. Tutkimukseen osallistui yli 60 kaupungin työntekijää. Tutkimustuloksia käytetään hyödyksi terveystieteiden rakentamisessa Tehtaansuolle.

Keskeisenä osana henkilöstön KKI-projektia olivat jälleen eri toimipisteisiin nimetyt hyvinvointikuriirit (n.100 kpl) eli liikuntayhdyskunnat, jotka toimivat omalla ”kuriirialueellaan” sekä tiedottajina että liikuntaan kannustajina. Tietoa eri liikuntamahdollisuuksista työntekijämme löysivät Ossi-intranetin liikuntakalenterista sekä Hyviisi-henkilöstölehdessä.

4.7 Henkilöstön muistaminen

Palkitsemiskäytännön mukaisesti henkilökuntaa palkittiin 10, 20, 30 ja 40 palveluvuoden mukaan. Palkittavia juhlittiin puhein, lahjoin ja musiikkiesityksin. Juhlan ja muistamislahjan lisäksi 20 ja 30 vuotta palvelleet saivat yhden palkallisen vapaapäivän ja 40 vuotta palvelleet saivat kaksi palkallista vapaapäivää. Palvelusvuosipalkitsemisen lisäksi kaupunki muistaa henkilöstöään 50 ja 60 vuoden merkkipäivän kohdalla lahjalla, jonka arvo määräytyy sen mukaan, kuinka kauan henkilö on ollut kaupungin palveluksessa.

Vuoden 2018 aikana noin 230 henkilöä vietti 50- tai 60-vuotispäiviään.



4.8 Viestintä

Kaupungin sisäisen viestinnän välineinä ovat toimineet Ossi-intranet ja HR-työpöytäohjelmisto Helene. Vuoden alussa ilmestyi myös henkilöstölehti Hyviisi.

Ajankohtaisista asioista järjestetään toimialojen omia esimiestilaisuuksia sekä Henkilöstöpalveluiden organisoimia esimiesinfoja. Esimieskirjeillä ja toimi-

alakohtaisilla kuukausikirjeillä viestitään lyhyesti kullakin hetkellä tärkeistä asioista. Viestintäyksikkö järjesti keväällä viestintäpäivän Hyrian koulutustiloissa, johon osallistui noin 100 henkilöä.

Vuoden aikana viestintäyksikkö oli mukana edistämässä Pelikirjan mukaisen osallisuuteen liittyvien uusien



ohjelmistojen käyttöönotossa. Keväällä lanseerattiin Hyvinkää-Äppi, joka tarjoaa uuden kanavan kuntalaisten osallistumismahdollisuuksien parantamiseksi. Elokuussa käyttöön tulivat wott-laitteet (10 kpl), joilla kartoitetaan asiakkaiden tyytyväisyyttä käyntiinsä eri toimipisteissä. Wott-laitteita sijaitsee mm. kaupungintalon aulassa, taidemu-seolla, Hyvinkääsalissa, kouluilla jne.

Uusi asiakaspalautejärjestelmä otettiin käyttöön 22.10. ja vuoden loppuun mennessä palautteita oli tullut 421.

Syksyn aikana suunniteltiin ja rakennettiin myös uutta Ossi-intranetia, jonka rakenne perustuu internetin pohjaan.

Kaupungin pitkäaikainen viestintä-päällikkö Sari-Leena Lund irtisanoutui työtehtävistään 1.9.2018 alkaen, mikä

käynnisti uuden viestintäpäällikön hakuprosessin. Kahden hakukierroksen jälkeen 17.12.2018 uudeksi viestintä-päälliköksi valittiin Pi Krogell-Magni, joka on työskennellyt aiemmin Kuntaliitossa

4.9 Luottamusmiehet

Menneen vuoden aikana Henkilös-töpalvelut ja henkilöstöjohtaja ovat tehneet tiivistä yhteistyötä ammattijär-jestöjen jäsenten valitsemien luotta-musmiesten kanssa. Henkilöstöpalvelut ja luottamusmiehet ovat tehneet hyvää yhteistyötä sote- ja maakuntauudistuk-sen edistämiseksi ja Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän perustamiseksi. Hyvinkään kaupungin henkilöstöjohtaja ja pääluottamusmiehet kokoontuvat säännöllisesti kerran kuukaudessa käy-den läpi ajankohtaisia asioita.

5 Henkilöstöä koskevat muutokset

Vuonna 2018 käytiin useita yhteistoi-mintaneuvotteluita, jotka kohdistuivat pääosin sosiaali- ja terveystoimen toimialalle, Tekniikan ja Ympäristön toimialalle sekä työterveyshuoltoon.

Suurimpana yhteistoimintamenette-lynä olivat sosiaali- ja terveystoimen palvelutuotannon ja henkilöstön siirto liikkeenluovutuksella Keski-Uuden-maan sote -kuntayhtymään.

5.1 Tekniikan ja ympäristön toimiala

Vuoden 2017 lopulla käytiin yhteistoi-mintaneuvottelut sosiaali- ja terveys-toimen toimintojen muutosten vaiku-tuksista ateria- ja puhtauspalveluiden henkilöstöön. Näiden yhteistoiminta-neuvotteluiden pohjalta toteutettiin mm. seuraavia toimenpiteitä kevään ja kesän 2018 aikana.

- Sote-kiinteistöissä työskennelleet ateria- ja puhtauspalveluiden työn-tekiäjät siirtyivät työskentelemään muihin kaupungin kiinteistöihin esim. kouluihin ja päiväkoteihin
- Terveyskeskusosastojen 1 ja 11 puhtauspalveluiden tuottaminen siirtyi kaupungilta HUS-tukipalvelui-den vastuulle 1.5.2018. Tässä yh-teydessä 12 henkilöä siirtyi HUS-tu-kipalveluiden työntekijöiksi.
- ISS-Palvelut Oy:n kilpailutettu ate-ria- ja puhtauspalveluiden tuot-tamissopimus päättyi 30.6.2018. Kilpailutettuina olleet koulut ja päiväkodit palautettiin kaupungin oman henkilökunnan hoitoon kylä-kouluja lukuun ottamatta.
- Sote-kiinteistöjen ja kyläkoulujen ateria- ja puhtauspalveluiden kilpai-lutettiin keväällä 2018 ja palveluiden tuottamisesta solmittiin sopimus Fazer Food Service Oy:n kanssa. Sopimus on kolmivuotinen ja sisäl-tää mahdollisuuden 1+1 vuoden optioon. Sopimus alkoi 1.7.2018.

Keväällä 2018 käytiin myös yhteistoimintaneuvottelut ateria- ja puhtauspalveluiden organisaation uudistamiseksi. Yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena olivat työntekijät, jotka työskentelivät ateria- ja puhtauspalveluiden organisaatiossa toimisto-, asiantuntija-, suunnittelu-, esimies- tai ohjaajatehtävissä. Näiden yhteistoimintaneuvotteluiden pohjalta päätettiin, että ateria- ja puhtauspalveluiden uusi organisaatio muodostetaan päätuotteiden pohjalta. Uudessa organisaatiossa on kolme kustannuspaikkaa; hallinto, ateriapalvelut ja puhtauspalvelut. Tuotteistukseen pohjautuva organisaatio tukee tuotettavan palvelun kehittämistä ja on samalla myös Hyvinkään kaupungin valmisteleman tuotteistukseen pohjautuvan palveluperusteisen johtamismallin lähtökohtien mukainen.

5.2 Työterveyshuollon uudelleenorganisointi

Työterveyshuollon osalta muutospaineita toiminnan uudelleenmiettimiselle aiheuttivat työterveyshuollon muuttanut markkinatilanne ja lainsäädännön

muutokset. Lainsäädännön muutoksista merkittävin on yhtiöittämisvelvoite.

Työterveyshuollon sairaanhoito- ja muut terveydenhuoltopalvelut (työterveyshuoltolaki 1383/2001, 14§), joiden järjestäminen on kunnille vapaaehtoista (terveydenhuoltolaki 1326/2010, 18§ 3 mom.), tulee yhtiöittää kuntalain 126 §:n ja 150 §:n mukaisesti 1.1.2019 mennessä.

Lisäksi Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymään siirtyi tuotannon siirron myötä n. 1000 henkilöä, mikä muuttaa Hyvinkään työterveyshuollon toimintaa ja volyymeja merkittävästi. Em. syistä nykyistä toimintamallia ja organisointia on jouduttu arvioimaan ja selvittämään, miten työterveyshuolto voidaan jatkossakin tuottaa laadukkaasti ja kustannustehokkaasti.

Työterveyshuollon uudelleenorganisoinnin valmistelu käynnistettiin ennen kesälomia teettämällä NHG:llä (Nordic Health Care Group) selvitys.

NHG:n selvityksen tavoitteena oli muodostaa päätöksenteon tueksi arvio nykytilanteesta ja kuvaus ja riittävät

taustatiedot siitä, mitkä olisivat Hyvinkään työterveyshuollon organisoituvaihtoehdot, mitä ne käytännössä tarkoittaisivat ja minkä vaihtoehdon mukaisesti kannattaisi edetä. Tämän selvityksen lisäksi arvioimme vielä muilla menetelmillä toimijoita.

Yhteistoimintaneuvottelut käynnistyivät heti lomien jälkeen elokuussa.

Valtuusto teki päätöksen joulukuun kokouksessaan työterveyshuollon kilpailutuksen käynnistämistä. Henkilöstön asema turvattaisiin asettamalla liikkeenluovutus valintaehdoksi.

Heti valtuuston päätöksen jälkeen aloitettiin kilpailutuksen valmistelu, tavoitteena toteuttaa kilpailutus kevään 2019 aikana.

5.3 Muutossuunnitelma sote- ja maakuntauudistukseen varautumista varten

Hyvinkään kaupungilla muutossuunnitelman valmistelu käynnistettiin keväällä 2017 ja työtä on jatkettu edelleen v. 2018 kaupunginjohtajan nimeämän valmistelu-

ryhmän johdolla. Muutossuunnitelmassa tarkastellaan sote- ja maakuntauudistukseen varautumista sekä Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymän osalta erityisesti tukipalvelujen näkökulmista.

Tarkastelussa arvioidaan, mitä tässä muutosvaiheessa on huomioitava, jotta muutos toteutuisi kaupungin kannalta mahdollisimman järkevällä, taloudellisesti ja toiminnallisesti kestäväällä tavalla. Suunnitelman avulla pyritään tunnistamaan ja edistämään ratkaisuja, jotka ovat kaupungin edun mukaisia ja jotka tukevat kaupungin elinvoimaisuutta myös uudistuksen jälkeisessä tilanteessa.

Sote- ja maakuntauudistuksella on merkittävät vaikutukset sekä henkilöstöön että kaupungin henkilöstösuunnitteluun. Sote-lainsäädäntötyö on vielä kesken, mutta lainsäädännön valmistumista odoteltaessa valmistelutyötä tehdään tällä hetkellä tiedossa olevien suuntaviivojen puitteissa. Hyvinkään kaupunkiin kohdistuvia henkilöstövaikutuksia on arvioitava sekä valtakunnallisen sote-maakuntaratkaisun että alueellisen Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymän osalta.

5.4 Sote- Kuntayhtymän perustaminen ja henkilöstön siirto

Henkilöstöpalvelut osallistuivat Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän henkilöstöryhmään, jossa valmisteltiin henkilöstön siirtymistä kuntayhtymään. Henkilöstöryhmässä laadittiin mm. yhteinen yhteistoimintamenettelyprosessi, henkilöstön siirron periaatteet -asiakirja, kuntayhtymän henkilöstösuunnitelma ja henkilöstöpolitiikka.

Tuotannon ja henkilöstön siirtoa koskevat yhteistoimintaneuvottelut olivat 2- vaiheiset. Keväällä neuvoteltiin tuotannon siirrosta ja lomien jälkeen neuvotteluiden toinen vaihe koski henkilöstön siirtoa.

Tuotannon ja henkilöstön siirto

Kaikki Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän alueen kunnat olivat tehneet ennen kesälomia myönteisen päätöksen sosiaali- ja terveyspalveluiden tuotannon siirtämisestä kuntayhtymälle ja sitä koskevien periaatteiden hyväksymisestä. SOTE Kuntayhtymän Yhtymävaltuusto päätti kesäkuussa, että kuntayhtymä tuottaa 1.1.2019 alkaen kuntayhtymän järjestämisvastuulla olevat palvelut

jäsenkunnista siirtyvän tuotanto-organisaation avulla jäsenkuntien asukkaille, ja samalla päättänyt vastaanottaa jäsenkunnista siirtyvän, kuntayhtymän järjestämisvastuulla olevien palveluiden toteuttamiseen osallistuvan sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstön sekä osan muusta kunnan hallinto- ja tukitehtäviä toteuttavasta henkilöstä kuntayhtymän palvelukseen 1.1.2019 lukien.

Tuotannon siirtoon liittyviä toimenpiteitä on valmisteltu ja henkilöstön edustajille on pidetty säännöllisesti ylikunnallisia tiedotustilaisuuksia, ja henkilöstöä on ollut mukana kaikissa valmisteluryhmissä

Henkilöstön siirtoon liittyviä periaatteita on Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän henkilöstöryhmä valmistellut yhdessä kuntien pääluottamusmiesten kanssa. Henkilöstön siirron periaatteet -asiakirjan avulla jäsenkunnat työnantajina antoivat selvityksen liikkeenluovutuksesta työntekijälle aiheutuvista oikeudellisista, taloudellisista ja sosiaalisista seurauksista

6 Katse tulevaisuudessa

Edellä on esitetty eri näkökulmista henkilöstön tilaa, rakennetta, työhyvinvointia ja muuta henkilöstön kehittämiseen liittyvää. Esiin nousee joitakin erityisiä kehittämisteemoja. Näistä osa on uusia ja osa vanhoja, osa on luonteeltaan pitkäkestoisia kehittämisteemoja, jotka tulee huomioida jatkossa usean vuoden ajan. Kehittämistoimenpiteeksi nousseet teemat on lisätty henkilöstökertomuksen kappaleiden yhteyteen, mutta ne löytyvät myös alla olevasta luettelosta.



Alla yhteenveto kehittämistoimenpiteiksi nousseista asioista:

- Onnistuneet rekrytoinnit yhtenäisen rekrytointiprosessimme mukaisesti
- Uuden perehdytysmallin käyttöönotto ja toimintamallin tuominen osaksi arkipäivää
- Koko henkilöstön kanssa toteutetut laadukkaat esimies-alaiskeskustelut
- Johtamisen ja esimiestyön valmentaminen "Liideri -kohti yhtenäistä johtamiskulttuuria"
- Muutosjohtamisen ja -valmiuden kehittäminen
- Tapaturmien kasvun pysäyttäminen
- Tekemättömän työn ja huonon tai menetetyt työkyvyn kustannusten pienentäminen Väylä-mallin avulla.
- Uuden työterveystoimijan kilpailutus ja tämän toimijan toimintamallien liittäminen osaksi kaupungin toimintoja
- Jatkotutkimuksiin ja leikkaushoitoon pääsemisen nopeuttaminen esimerkiksi ostopalveluita hyödyntäen.



HYVINKÄÄ *h*

Hyvinkään kaupunki 2019 Henkilöstöpalvelut